



2022 Annual Sustainability Report

綠電再生股份有限公司

2022 永續報告書



目錄

關於本報告書	2
經營者的話	3
關於綠電再生	5
永續願景與目標	11
呼應聯合國永續發展目標 SDGs 的永續願景	12
與利害關係人鑑別及溝通	14

1. 永續治理

1.1 董事會	24
1.2 功能性委員會	34
1.3 風險管理	35
1.4 誠信經營	37
1.5 研發創新	39
1.6 公司 2022 年執行情形及 2023 年度智慧財產管理計畫	43

2. 創造友善環境與氣候行動

2.1 氣候變遷與碳管理-溫室氣體排放	46
2.2 能源與溫室氣體管理	52
2.3 廢棄物管理	54

3. 幸福職場與社會參與

3.1 人才任用與培育	61
3.2 人權政策	65
3.3 員工薪資福利、女性主管比率	67
3.4 職業安全衛生	70
3.5 員工培訓	73
3.6 社區投資與參與	76

4. 附錄

4.1 全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	79
4.2 永續會計準則委員會 SASB 指標索引	85
4.3 TCFD 指引標籤	89
4.4 聯合國永續發展目標 (SDGs) 內容索引	90

關於本報告書

為提供所有關心綠電再生股份有限公司 (簡稱綠電再生) 的利害關係人瞭解我們落實企業永續原則，發布綠電再生 2022 年度永續報告書 (以下簡稱本報告書)，呈現本公司於 2022 年度於治理 (G)、環境 (E)、社會 (S) 的績效表現。關心綠電再生的利害關係人，透過本報告書瞭解公司在各項永續議題所做的努力。

➤ 報告書範疇與邊界

本報告書報導之組織邊界涵蓋台北總公司及處理廠 (楊梅一廠、楊梅二廠) 三地。部分統計數據引用自年報、政府機關及相關網站公開資訊。

總公司：台北市中正區中華路一段 39 號 17 樓

楊梅一廠：桃園市楊梅區頭湖里泰圳路 313 巷 128 號

楊梅二廠：桃園市楊梅區頭湖里泰圳路 313 巷 130 號

➤ 撰寫原則

本公司報告書內容依循全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發布之通用準則 (GRI Standards) 及重大主題準則進行編製；納入「永續會計準則委員會」(Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱 SASB) 發布之行業指標內容；以及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編制報告書內

容；並呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs)，設定永續願景與目標。

➤ 報導期間

綠電再生公司自 2023 年開始，每年定期出版永續報告書。

本報告書揭露資訊期間：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

首次出版日期	2023 年 9 月發行
現行版本出版日期	2023 年 9 月發行
下一版本出版日期	2024 年 9 月發行

➤ 外部保證與確信

未來將規劃取得外部保證與確信。

➤ 聯絡我們

若對本報告書內容有任何指教或建議的話，歡迎與本公司永續發展委員會聯繫。

地址：台北市中正區中華路一段 39 號 17 樓

電話：02-2381-8000

網址：www.eer.com.tw



經營者的話

為協助解決日趨嚴重的電子電器廢棄物污染問題，
並響應全球推動資源回收零廢棄，1998 年間國內 12 大家電製造業者，基於製造者責任之延伸，共同成立「綠電再生股份有限公司」

台灣的社會街頭，有一群默默致力於鄰里環保回收的工作者，做為社會底層的弱勢，更需要社會大眾的扶助與支持。基於此一理念，綠電再生除了致力於解決廢電子電器物的污染，推動循環經濟的永續理念，更希望可以對於社區鄰里的回饋與扶助，是以公司每年花費數億元，投入於弱勢者採購，居業界之冠。以合理成本的回收價格，向回收業者收購廢電子電器物品，期許在商業模式的經營下，也能同步幫助社會基層的弱勢團體。

證嚴法師於「清淨在源頭」的書中提到，資源回收是讓物品已被廢棄的生命，能回收來再利用，如同回魂般發揮再生的生命，這是物命的輪迴。重視環保，用鼓掌的雙手做環保，是公司經營的初衷之一。而台灣基層惜福愛物的環保回收觀念於 21 世紀的現今社會，已躍身為全球永續經營的環保理念。

綠電再生公司結合了歐洲與亞洲的專業與資源，除了擁有亞洲人力資源與專業技術，並承襲德國 ADELMANN 公司之廢電子電器物品處理設備之經驗，為台灣這片土地上的居民與企業，提供完善的廢電子電器物品回收處理。

身為亞洲第一家專業實際運作之廢電子電器物品資源化環保處理工廠，自 1998 年成立以來，積極參與國內環保服務工作，多年來的謹慎堅持，不僅在廢電子電器物品回收處理專業領域上獲得社會各界的一致好評，同時在處理設備專業服務上建立了良好的形象。為使企業永續經營成長，2012 年 6 月 7 日於興櫃股票掛牌，2018 年 3 月 28 日正式股票上櫃掛牌。

公司治理及企業永續發展方面，綠電再生持續配合國內主管機關永續相關政策，例如金管會 2020 年發布之「公司治理 3.0 — 永續發展藍圖」、2022 年「上市櫃公司永續發展路徑圖」及「上市上櫃永續發展行動方案 (2023 年)」。公司於 2023 年 8 月設置永續發展委員會及風險管理委員會由全體獨立董事擔任委員，並委任永續長，以強化永續治理。為因應政府淨零排放規畫，公司以 2022 年為碳盤查基準年，於 2023 年 9 月初步完成內部溫室氣體盤查；並預計 2027 年提前完成溫室氣體盤查查證且與財務報表範圍一致。

新創事業部分，2022 年 6 月啟動楊梅二廠屋頂太陽能發電系統建設工程，並於 2023 年 3 月份建置完工正式發電，申請向台電正式售電，展現綠電再生秉持【循環經濟】理念，結合市場發展，配合政府 2050 淨零轉型 - 十二項關鍵戰略，落實淨零轉型，以期提升營運貢獻度。

Giving New Life to Recycled Materials

虔誠感恩護大地

風調雨順迎新年

回收再製惜物命

利生厚用善循環

~摘錄於慈濟環保全球資訊網

每年的 6 月 5 日是世界環境日，是聯合國設立的一個重要節日。每年，聯合國都會有一句標語，來提醒人們環境需要的愛護，目的是提高全球對環境保護的意識和重要性。2022 年「只有一個地球」(Only One Earth) 是聯合國的標語，也是國內外工商團體齊心努力的目標。公司深耕環保綠能產業 25 年，以創新回收技術及綠色製造思維，成為台灣環保綠色產業公司的典範與標竿。未來也將持續運用核心職能，投身社會公益，關注聯合國及國內外永續議題，倡議環境教育，以善盡企業社會永續經營理念。

綠電再生董事長
洪敏昌先生



關於綠電再生

公司簡介

綠電再生成立之宗旨為落實製造者責任之延伸 (Extended Producer Responsibility, EPR) ，避免電子電器廢棄物危害環境與健康，並促進資源循環再利用。

一、設立日期：中華民國 87 年 8 月 5 日

二、公司沿革

綠電再生股份有限公司初期資本為新台幣 205,000,000 元，目前實收資本額總計新台幣 380,002,250 元整。

民國年度	重要發展記事及永續績效
87年08月	經濟部核准設立登記，實收資本額為新臺幣 205,000 千元。
88年07月	台北廠取得行政院環保署第一類甲級廢棄物處理廠設置許可證。
88年10月	楊梅廠取得工廠設立許可。
88年11月	楊梅廠取得行政院環保署第一類甲級廢棄物處理廠設置許可證。
89年01月	楊梅廠取得行政院環保署第一類甲級廢棄物處理廠操作許可證。
89年01月	楊梅廠開始正式運作，取得行政院環保署廢家電物品回收處理認證補貼資格。
89年02月	台北廠取得工廠設立許可。

民國年度	重要發展記事及永續績效
89年05月	台北廠取得行政院環保署第一類甲級廢棄物處理廠操作許可證。
89年06月	台北廠開始正式運作，取得行政院環保署廢家電物品回收處理認證補貼資格。
90年01月	通過 ISO 14001 環境管理系統認證。
91年02月	通過 OHSAS 18001(2020年7月更新為 ISO 45001)職業安全衛生管理系統認證。
91年12月	取得台北縣政府環境保護局應回收廢棄物回收業登記證。
91年12月	取得桃園縣政府環境保護局應回收廢棄物回收業登記證。
91年12月	取得桃園縣政府環境保護局應回收廢棄物處理業登記證。
92年08月	取得台北縣政府環境保護局應回收廢棄物處理業登記證。
93年02月	台北廠取得行政院環保署廢資訊物品回收處理認證補貼資格。
93年03月	楊梅廠取得行政院環保署廢資訊物品回收處理認證補貼資格。
94年03月	楊梅廠取得經濟部工業局廢錐管玻璃個案再利用許可。
95年05月	取得台北縣環保局乙級廢棄物清除許可證。
97年03月	與中國再生資源開發有限公司合作，於中國大陸山東臨沂地區合資投設專業廢電子電器物品處理公司-山東中綠資源再生有限公司。
98年05月	辦理現金減資 3,500 千元，實收資本額為新臺幣 201,500 千元。
99年06月	山東中綠臨沂廠正式處理廢家電物品。

民國年度	重要發展記事及永續績效
101年03月	辦理現金增資 20,000 千元，每股現增價格 15 元，發行 2,000 仟股，盈餘轉增資 60,450 千元，實收資本額為新臺幣 281,950 千元。
101年04月	股票於 101 年 4 月 18 日公開發行。
101年06月	投資成立綠電資源開發股份有限公司，負責回收業務。
101年06月	股票於 101 年 6 月 7 日起興櫃買賣。
102年04月	對子公司綠電資源開發增資 20,000 千元。
102年06月	辦理盈餘轉增資 28,195 千元，增資後實收資本額為新臺幣 310,145 千元。
102年09月	台北廠關廠，於緊鄰楊梅廠新設資訊處理廠(以下簡稱楊梅二廠)。
104年11月	楊梅二廠取得桃園市政府核發丁種建築用地作為廢棄物回收貯存清除處理設施許可。
105年05月	公司登記所在地變更至楊梅一廠地址。
105年06月	處分出售大陸投資山東中綠資源再生有限公司股權。
105年07月	辦理盈餘轉增資 15,507 千元，增資後實收資本額為新臺幣 325,652 千元。
106年05月	楊梅二廠取得桃園市政府環保局應回收廢棄物處理業登記證。
106年11月	楊梅二廠取得廢資訊物品類處理業受補貼機構資格。
106年12月	楊梅二廠開始正式運轉。
107年03月	辦理現金增資 54,350 千元，增資後實收資本額為新台幣 380,002,250 元。
107年03月	107 年 3 月 28 日股票掛牌上櫃。

民國年度	重要發展記事及永續績效
107年10月	通過 ISO 50001 能源管理系統標準驗證，提升能源使用效率降低公司生產成本。
108年03月	榮獲中華經濟研究院第一屆台灣循環經濟獎之「產品獎銀獎」。
108年08月	榮獲北區國稅局 108 年度的績優營業人表揚。
108年10月	榮獲經濟部第 28 屆國家磐石獎。
108年10月	獲選為經濟部第 5 屆潛力中堅企業。
108年12月	榮獲 108 年桃園金牌企業卓越獎。
109年11月	榮獲 2020 台灣亞洲金牛獎之「超級金牛獎」。
110年11月	榮獲環保署第 3 屆國家企業環保獎。
110年11月	榮獲環保署 2021 臺灣循環經濟績優企業。
111年04月	設置審計委員會由全體獨立董事組成替代監察人。
111年06月	楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設。
111年11月	榮獲環保署應回收廢棄物回收處理業評鑑「資源循環前瞻」及「資源循環基石」雙標竿績優廠商獎章。

重要發展記事



亞洲第一座專業廢電子電器處理廠



正式啟動



挂牌上櫃



1998

2000

2008

2018

2023



設立登記

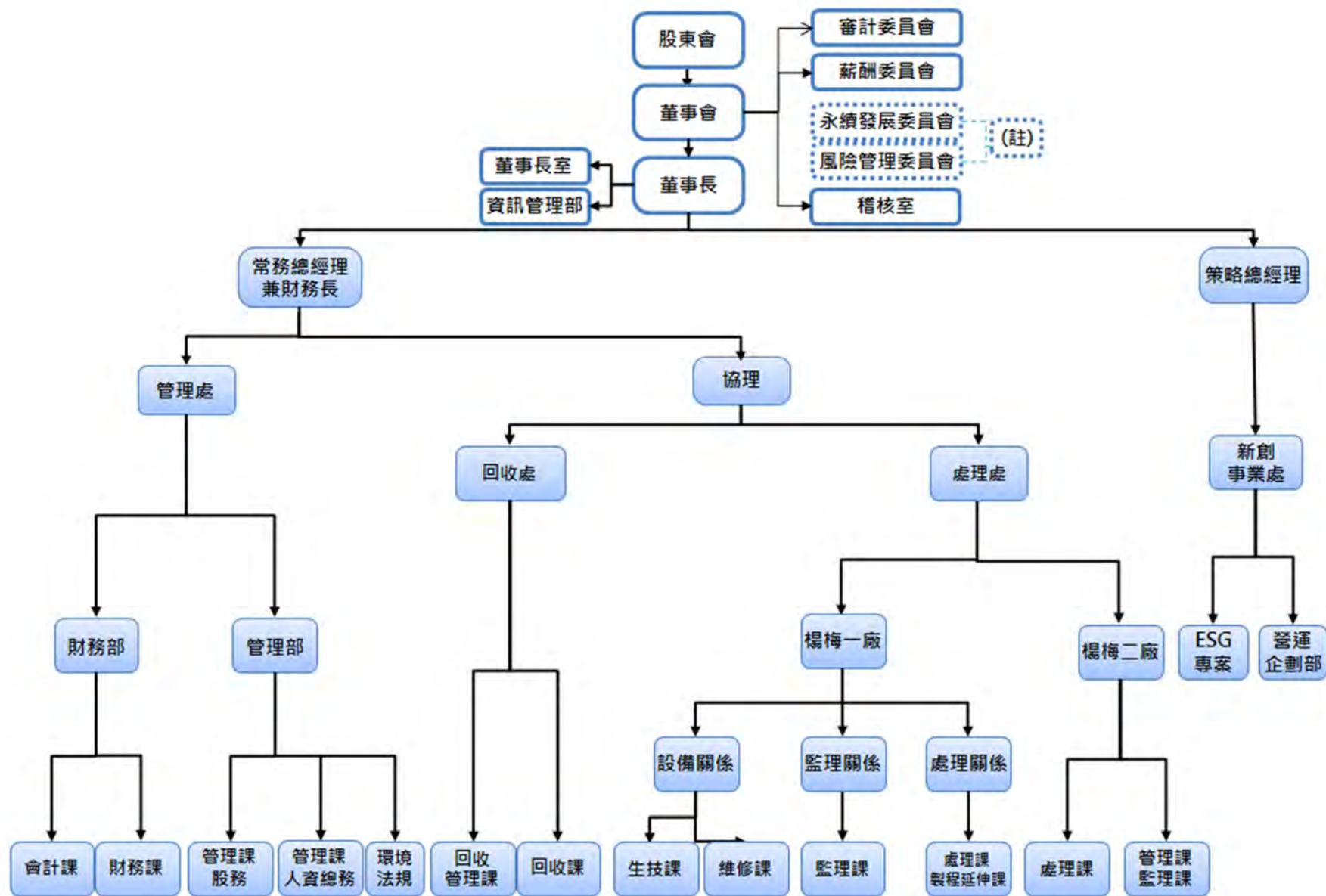


整廠輸出 (圖:山東中綠)



ESG 永續循環

永續經營-組織結構



註：本公司已於 2023 年 8 月 8 日董事會決議設置永續發展委員會及風險管理委員

綠電再生 廢家電及廢資訊物品處理項目



楊梅廠

廢電子電器物品：
電視機、電冰箱、冷暖氣機、
洗衣機、電風扇

年處理量約55萬台



楊梅二廠

廢資訊物品：
主機、可攜式電腦、顯示器、
鍵盤、印表機

年處理量約80萬台



營運理念

◆ 製造者責任之延伸

綠電再生股份有限公司係於民國 87 年(西元 1998 年)·因應綠色環保政策·由國內十二大家電業者基於製造者責任之延伸而成立。

◆ 專業角色

亞洲第一家專業實際運作之廢電子電器物品資源化環保處理工廠·營運至今二十五年有餘。

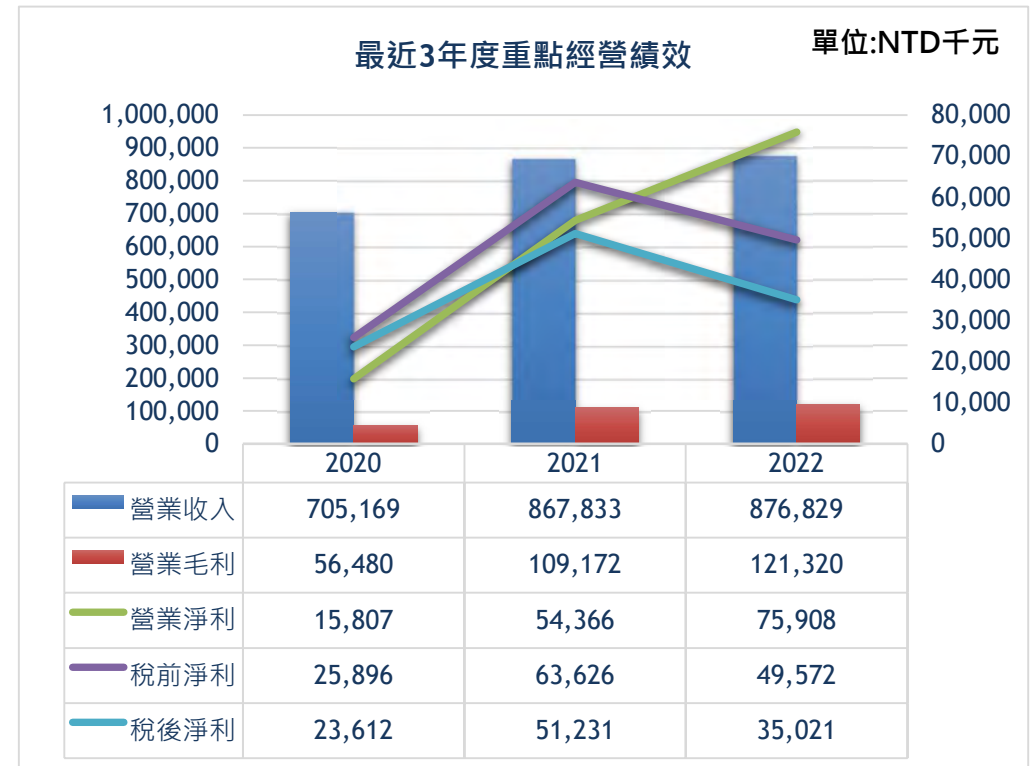
◆ 廠區佈局

目前台灣楊梅廠區·擁有二個處理廠及一個回收轉運場。

◆ 經營理念

資源循環 – 城市礦產、資源永續。
 創新研發 – 循環經濟、放眼世界。

營運概況與績效



每股盈餘 EPS

0.60	1.37	0.90
\$	\$	\$
2020	2021	2022

永續願景與目標

綠電再生身為全球的一份子，永續發展需要從核心價值出發與聯合國永續發展目標結合，遵循金管會發布「上市上櫃永續發展行動方案(2023年)」，我們分短、中期進行，並設定相關目標納入營運計畫。

願景與目標	項目/年度	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
一. 引領企業淨零-遵循金管會永續發展路徑圖	溫室氣體	法定規範時程： 2022年第Q2 公司實際完成時間：訂定母公司規劃時程提報 2022年5月11日提報董事會	公司實際完成時間：訂定集團(包含各子公司)公司規劃時程提報 2023年1月11日提報董事會	公司預計/實際完成時間：訂定設置專(兼)職單位、專(兼)職人員人數及其職掌範圍		法定規範時程： 盤查個體公司 公司預計完成時間：2026年6月 訂定查證規劃及完成內、外部查證 > 預計提前達成	法定規範時程： 合併報表子公司完成盤查	法定規範時程： 個體公司完成確信
二. 深化永續治理文化	董事			法定規範時程： 上市櫃公司依董事屆期至少委任一席不同性別董事	公司預計 2025年改選時，至少委任一席不同性別董事		法定規範時程： 獨董席次>1/3 獨董任期<3屆 > 同步達成	
三. 精進永續資料揭露	永續報告書		綠電再生公司首次出版編製永續報告書 > 提前編製 2022年		法定規範時程： 強制 20 億以下公司編製永續報告書	進階：永續報告書 > 報告書第三方查驗證		

呼應聯合國永續發展目標 SDGs 的永續願景

聯合國於 2015 年提出永續發展 17 項目標，它包含社會、經濟與環境層面，可做為全球推動永續發展之願景。綠電再生自 2022 年開始，也依據產業特性及價值連結等考量，針對 SDGs 之項目全面檢視並呼應聯合國永續發展目標。

SDGs	價值連結	重大議題	綠電再生的作為	參考章節
	可負擔的潔淨能源-致力減少能源消耗，推動再生能源政策。	永續治理	再生能源：楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設，生產綠色電力供應。	1.5 研發創新
	合適的工作及經濟成長-促進包容且永續的經濟成長。讓員工都有一份好工作，一切以人權作為皆恪守勞動基準法規的規定，並符合國際規範所要求。	永續治理 社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟成長：城市礦產，廢電子電器物品及廢資訊回收處理之衍生物販賣。 ● 人才任用與培育，各項員工福利以打造幸福職場。 	1. 財務績效 3.1 人才任用與培育
	工業化、創新及基礎建設-創新研發以強化核心競爭力，期將廢棄物轉換為再生資源，達到產業循環共生，創造經濟發展的目標。	永續治理	<ul style="list-style-type: none"> ● 城市礦產，永續循環： 2022 年廢電子電器類回收 159,484 公噸； 2022 年廢資訊類回收 17,843 公噸。 	1.5 研發創新
	淨水及衛生-確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● TCFD 架構與綠電再生的因應措施-策略面相，推動節水、節能政策。 ● 乾式物理處理：公司的廢電子電器物品處理設備，採用對環境負荷較低的乾式物理處理製程，故無廢水污染情形，實現低污染、高效率的永續發展策略。 	2.1 氣候變遷與碳管理 2.2 能源與溫室氣體管理 2.3.1 廢棄物管理

SDGs	價值連結	重大議題	綠電再生的作為	參考章節
	責任消費及生產-廢棄物回收處理，重新回用到原產品製造端或作為其他產品生產之原料再利用	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢電子電器物品再資源化，協助落實循環經濟、減少資源浪費、促進環境永續。 	2.3 廢棄物管理
	氣候行動-致力降低對全球氣候變遷造成影響	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司因應氣候變遷的策略，公司氣候行動。TCFD 架構與綠電再生因應措施。 ● 再生能源：楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設，生產綠色電力供應。 	2.1 氣候變遷與碳管理 2.2 能源與溫室氣體管理
	健康與福祉-確保及提供安全的工作環境並守護員工身心健	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司環安衛政策「環保、安全、效率、保固、永續發展」。健康安全之工作環境是工作者首要的勞動條件要求，故持續改進安全衛生績效，展現安全衛生的承諾。 	3.2 人權政策 3.4 職業安全衛生
	性別平權-實現性別平等，為營造女性關懷及友善職場	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工之選任留才各方面，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇，管理職之女性主管比率，高達半數，可見公司相當重視員工多元化與性別平等機會。 ● 根據「性別工作平等法」提供員工可依個人家庭需求申請育嬰留職停薪。 	3.2.4 人權政策-母性保護計畫 3.3 員工多元化與性別平等機會
	減少不平等-不歧視與人權議題	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，於人才招聘採行多元化計畫，一切遵循《勞動基準法》與《性別工作平等法》等國家法規。 	3.2.4 人權政策-不歧視與人權議題

與利害關係人鑑別及溝通

利害關係人及專家議合

在公司營運過程中，利害關係人可能是受到公司營運影響者、主動影響公司營運者或公司有責任與義務者對其回應者。透過積極、廣泛地與利害關係人溝通，充分瞭解利害關係人關注的議題與想法，並作適時的回應，協助公司不斷地改進成長。

透過利害關係人議合標準(STAKEHOLDER ENGAGEMENTS STANDARD, AA1000 SES) 五項原則：依賴性度(Dependency)、責任(Responsibility)、影響(Influence)、多元觀點(Diverse Perspective)、關注(Tension)，據以辨識公司之重要利害關係人，並歸納出七個利害關係人之類別，包含：員工、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、政府機關、社區/非營利組織、媒體。

永續報告書是綠電再生公司向利害關係人溝通 ESG 議題的主要管道之一。綠電再生公司藉由多元且暢通的溝通管道，廣納利害關係人的建議與期許，並將訊息回饋予永續發展委員會及董事會，作為未來擬定營運及永續發展策略的重要參考。獲得利害關係人的信任與支持，將是綠電再生邁向永續發展的動力之一。

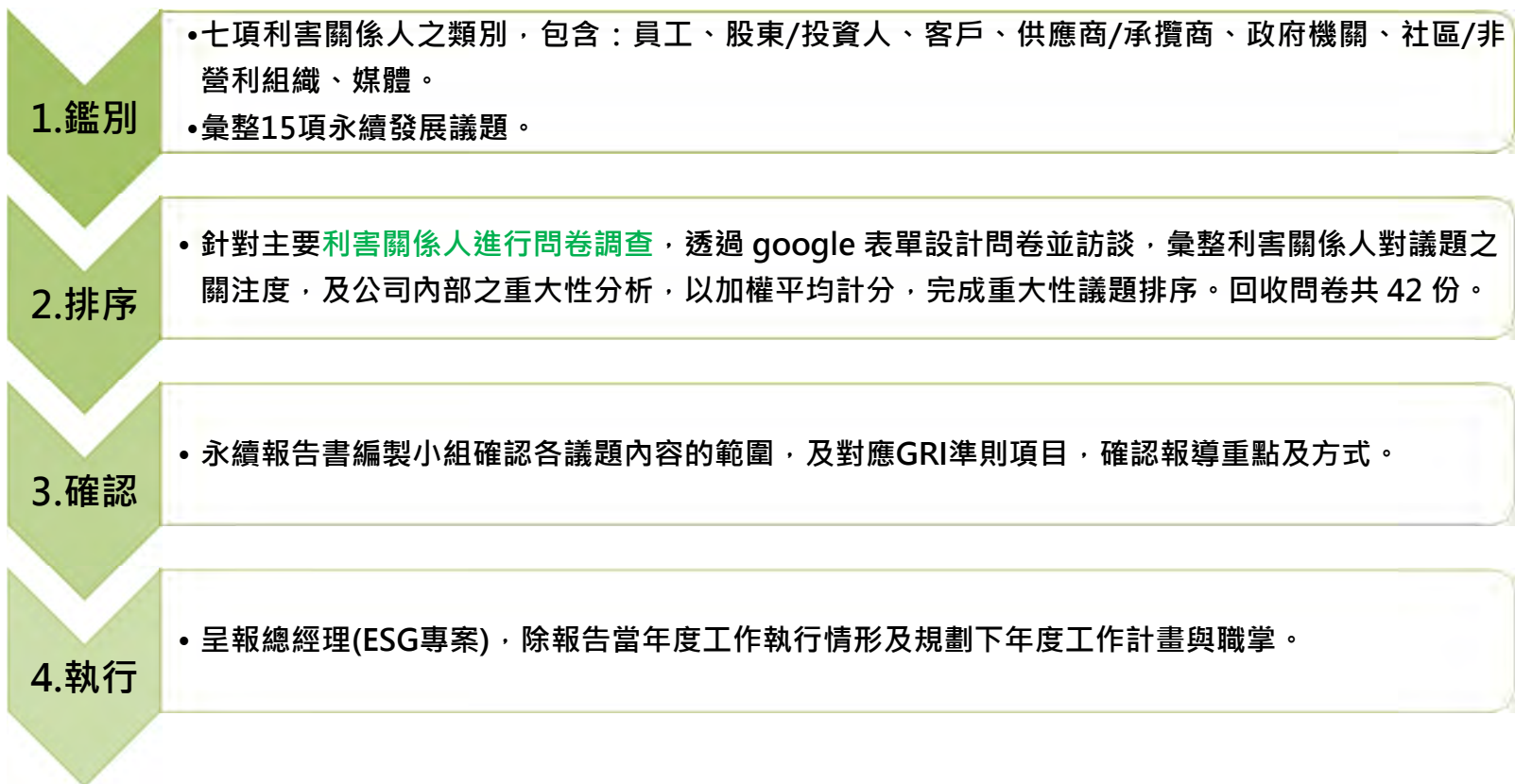
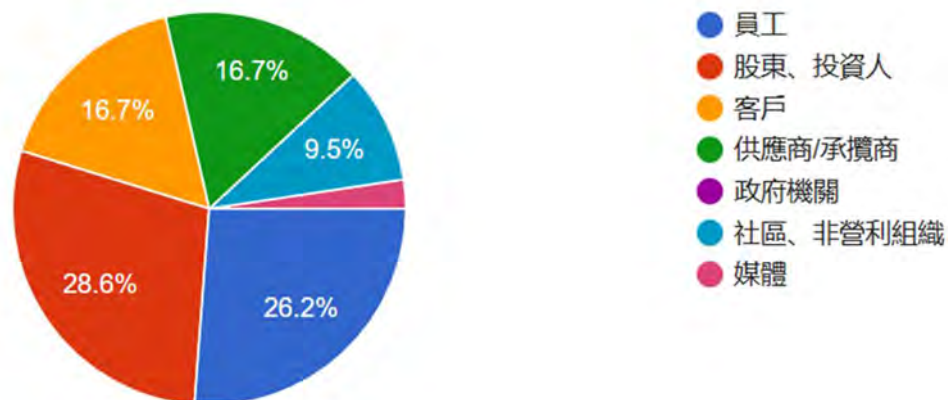
綠電再生公司利害關係人之類別



決定重大主題

除透過日常與利害關係人溝通媒介之外，永續報告書編制作業中納入「重大主題鑑別」流程，界定報告範圍，確認報導內容，主動針對各利害關係人進行問卷訪談，收集及更新關注程度。藉此識別出不同的意見及有效修正各項重大永續主題的推動方向。

利害關係人溝通問卷回收之利害關係人身分別各占比



重大主題管理方針

依據 2023 年 5 月問卷調查之結果進行各項議題在「利害關係人關注程度」與「對綠電再生公司的衝擊程度」之統計分析討論與鑑別，完成綠電再生公司 2022 年重大議題矩陣圖。

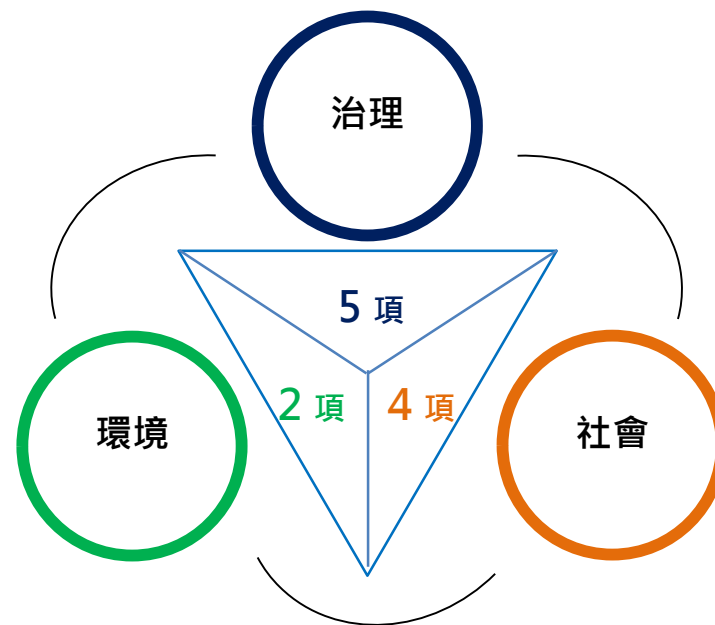
「對綠電再生衝擊調查程度」的對象為員工(含經理人)從分析表中可清楚看出利害關係人最關注的議題為公司「法規遵循」及「誠信經營」，其中「職業健康與安全」為公司員工最關注之議題。「能源與溫室氣體管理」及「社區投資與參與」關注程度皆落在相對較低區域。由此可看出內部經營管理為公司目前永續經營首要的重點，而需要長期規劃著墨的「能源與溫室氣體管理」及「社區投資與參與」的議題，未來將有很大的計畫及推展空間。

問卷最後「其他建議及指教」中有人建議：「公司治理應從董事會開始，尤以獨立董事角色為重，建議可納入獨立董事之獨立性、適任性評估」及「促進員工職場身心健康提升的活動」。可瞭解公司治理的深度議題及幸福職場的環境，為大家更想深入探討的議題，故在本報告書中我們也將一併回應說明。

整合聚焦在高關注度與高衝擊度的重大議題初步共 7 項，財務績效、法規遵循、誠信經營、廢棄物管理、職業健康與安全衛生、人才任用與培育、員工多元化與平等。2022 年 5 月經公司 ESG 小組討論「公司治理-董事會運作」、「風險管理」、「氣候變遷與碳管理」及「員工培訓」，雖未列在前重大議題，亦參考對照 GRI 主題類別，係屬重要影響因子，故增列為

重大議題，合計共 11 項，作為 2022 年永續報告書優先揭露與回應的重點。其餘的議題「創新研發」、「投資再生能源」、「能源與溫室氣體管理」、「社區投資與參與」將列在次要主題探討一併揭露。

2022 年綠電再生公司重大議題



治理面

- 公司治理
- 財務績效
- 誠信經營
- 法規遵循
- 風險管理

環境面

- 氣候變遷與碳管理
- 廢棄物管理

社會面

- 人才任用與培育
- 員工多元化與平等
- 員工培訓
- 職業健康與安全

2022 年重大主題關注矩陣圖



重大議題管理方針說明、管理評估目標(KPI)

各主題管理	衝擊管理邊界							對綠電再生的意義 (營運重要性)	管理方針(政策與承諾)/ 管理評估 KPI(目標是否達標)	2022 達 標狀況 (V：達 標·X： 未達標)	主題對照說明	
	員工	股東	客戶	供應商	政府機關	社區	媒體				GRI 主題類別	SASB 指標對照 (註)
治理與經濟面												
公司治理	◆	◆	◆	◆	◆		◆	深化永續治理文化	健全董事會職能，並於 2022 年 4 月 25 日設置第一屆審計委員會。	V	GRI 2	-
財務績效	◆	◆	◆	◆	◆		◆	公司營運之績效是支持企業永續營運發展的重大要素。	● 資訊揭露：本公司按季揭露財務報告相關資訊並公於公開資訊觀測站。	V	GRI 2	-
誠信經營	◆	◆	◆	◆	◆		◆	誠信經營是創造綠電再生永續發展之經營環境基礎。	<ul style="list-style-type: none"> ● 要求全體員工遵循政府法令。 ● 稽核室每季定期提報董事會「誠信經營作業情形」報告，檢討追蹤。 ● 隨時注意最新法令規定，以徹底落實執行 ● 年度教育訓練：本公司於 2022 年度舉辦 2 場次(2022 年 11 月 9 日及 2022 年 11 月 21 日)誠信經營議題相關教育訓練課程，共計 66 人上課(含董事、經理人及僱員)，合計 33 小時。 	V	GRI 2 GRI 205 GRI 206 GRI 419	-
法規遵循	◆	◆	◆	◆	◆		◆	法規遵循為建立良好商業運作之基石	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司已設置公司治理主管，協助董事、高階主管遵循法令。 ● 年度教育訓練：2022 年度，全體董事皆已完成 6 小時以上的董事進修課程。 	V	GRI 307 GRI 419	-
研發創新	◆	◆		◆				可強化綠電再生核心競爭能力，提供符合市場趨勢，增加未來營收與提升企業形象	<ul style="list-style-type: none"> ● 楊梅二廠設置再生能源太陽光電發電系統 219.12KW ● 廢液晶玻璃研發製作「智能調濕器」 	V	GRI 302	-

各主題管理	衝擊管理邊界							對綠電再生的意義 (營運重要性)	管理方針(政策與承諾)/ 管理評估 KPI(目標是否達標)	2022 達 標狀況 (V：達 標·X： 未達標)	主題對照說明	
	員工	股東	客戶	供應商	政府機關	社區	媒體				GRI 主題類別	SASB 指標對照 (註)
風險管理	◆	◆	◆	◆	◆		◆	<p>建立完善的風險管理制度，以穩健經營業務朝企業永續發展邁進。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司已於 2011 年訂定「防範內線交易管理作業程序」。2022 年 11 月 9 日董事會通過新增訂「內部重大資訊處理作業程序」，為加強防制內線交易建立公司內部重大資訊處理及揭露機制。 ● 2022 年 11 月 9 日董事會提案增訂本公司「風險管理政策與程序」，界定各類風險，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失。 ● 稽核室每年就內部控制制度—資訊循環，進行資通安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。 	V	GRI 2 GRI 418	-
環境面												
氣候變遷與 碳管理	◎		◎	◎			◎	<p>氣候變遷所造成的氣候劇烈變化，與極端氣候發生機率的上升，對於營運有顯著的衝擊。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 加裝流蘇網及水霧降溫設施 ● 廠區更換 LED 省電燈管 ● 廁所加裝省水系統、水龍頭加裝節水系統 ● 鼓勵員工搭乘大眾交通系統 ● 更換 IE3 或 IE4 的高效率電動機(馬達) 	V	GRI 305	溫室氣體
能源與溫室 氣體管理	◎			◎			◎		<p>規劃組織型碳盤查作業，預計 2023 年接受輔導</p>	V	GRI 305	空氣品質 溫室氣體
投資再生能 源	◎	◎	◎	◎				<p>響應政府節能減碳政策，盡到企業社會責任及永續發展之目的</p>	<p>楊梅二廠設置再生能源太陽光電發電系統 219.12KW</p>	V	GRI 302	-
廢棄物管理	◎	◎		◎	◎		◎	<p>現有廢棄物掩埋場日趨飽和，合格廢棄物處理公司找尋不</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 取得 BV 驗證機構，驗證標準 ISO14001 	V	GRI 306	資源回收

各主題管理	衝擊管理邊界							對綠電再生的意義 (營運重要性)	管理方針(政策與承諾)/ 管理評估 KPI(目標是否達標)	2022 達 標狀況 (V：達 標·X： 未達標)	主題對照說明	
	員工	股東	客戶	供應商	政府機關	社區	媒體				GRI 主題類別	SASB 指標對照 (註)
								易，衝擊各工廠事業廢棄物處理	<ul style="list-style-type: none"> 楊梅廠及楊梅二廠定期申報廢棄物數量 增加處理後資源回收再利用比率 			
社會面												
人才任用與 培育	▲							<ul style="list-style-type: none"> 良好的勞雇關係，達成幸福職場企業-提高員工公司認同感。 優質的人力資產是企業成功的重要關鍵之一，唯才是用，適才適所，讓員工安心工作，全力展現其專長，發揮其所能於極致 有合適的人才才能讓公司永續經營 	<ul style="list-style-type: none"> 透過定期教育訓練，提升同仁工作成效之展現。 接班人計劃，培育高階主管列席董事會，以培養擬定策略能力及了解董事會運作情形。 	V	GRI 401 GRI 402 GRI 403 GRI 404	-
員工多元化 與平等機會、 人權政策	▲				▲				員工之選任留才各方面，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇，以創造和諧共融營運成效。	V	GRI 401 GRI 403 GRI 404 GRI 405 GRI 406 GRI 407 GRI 409 GRI 412	勞工實務
員工培訓	▲								<ul style="list-style-type: none"> 請同仁擬定年度績效計畫，定期輔導作業 員工每年受訓時數（含基層與中高階主管） 	V	GRI 404	-
職業健康與 安全	▲			▲	▲			健康安全舒適之工作環境是工作者首要的勞動條件需求。	提供員工從事工作所必要之安全衛生教育、預防災變訓練及健康管理等相關措施。	V	GRI 403 GRI 404	空氣品質、 勞工安全及 健康、 勞工實務
社區投資與 參與	▲					▲		以核心職能參與社會公益以提升企業形象	以社區關懷參與社會公益	V	GRI 413	-

註：SASB 指標對照說明，請詳附錄永續會計準則委員會 SASB 指標索引

利害關係人溝通情形

利害關係人	關注議題	溝通做法	溝通成效
員工	<ol style="list-style-type: none"> 1.公司策略與營運狀況 2.營運績效 3.員工福利 4.勞資關係 	<ol style="list-style-type: none"> 1.總經理及各部門主管定期與公司同仁面談 定期舉辦勞資會議 2.職工福利委員會 3.每年安排員工一次全身健康檢查 4.不定期公告各項福利事項 (團險等) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.職工福利委員會每年提供三節禮券、生日禮金、每季舉辦生日會、結婚禮金、喪葬奠儀、生育金、及旅遊補助。 2. 2022 年 9 月完成員工年度體檢。 3.每年廠慶表揚優秀員工。 4.安排員工教育訓練及進修。
投資者/ 股東	<ol style="list-style-type: none"> 1.營運績效 2.風險管理 3.股東參與 4.公司治理與永續發展策略 	<ol style="list-style-type: none"> 1.每年股東常會 2.公開資訊觀測站 3.財報年報 4.不定期法說會 5.公司網頁留言系統 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2022 年公司重大訊息 47 則及公告 32 則。 2.設有發言人、投資人關係處理窗口為與利害關係人聯繫溝通之窗口，即時回覆股東或投資者詢問。
客戶	<ol style="list-style-type: none"> 1.資訊安全 2.資訊透明度 3.服務品質 	定期溝通討論會議	與客戶維持良好關係。
供應商	<ol style="list-style-type: none"> 1.資訊安全 2.資訊透明度 3.供應商管理 	檢討報告或會議	與供應商維持良好關係。
政府機構	<ol style="list-style-type: none"> 1.法規遵循 2.職業安全與健康 3.環境保護與能源管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1.參與主管機關舉辦之法規公聽會、研討座談會。 2.設立連絡窗口，與主管機關維持良好互動。 3.參與政府獎項評選，接軌國家政策趨勢。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.依法申報公司訊息於公開資訊觀測站。 2.通過二項國際標準認證:環境管理系統 ISO 14001、職業安全衛生管理系統 ISO 45001 (原 OHSAS 18001 於 2020 年 7 月更新)。

利害關係人	關注議題	溝通做法	溝通成效
			3.2022 年 11 月榮獲環保署應回收廢棄物回收處理業評鑑「資源循環前瞻」及「資源循環基石」雙標竿績優廠商獎章。
社區/非營利組織	1.社區關懷 2.企業形象	1.專責單位與社區居民溝通，邀請社區居民參加公司廠區參訪活動。 2.參與社團團體活動或座談會。	積極參與各式民間社團與學術團體舉辦之論壇、研討會。
媒體	1.公司策略與營運狀況 2.營運績效及公司治理等資訊揭露	不定期法人說明會(記者會)、發布新聞稿、公司網頁。	設有發言人、公司治理主管、投資人關係聯絡人為與利害關係人聯繫溝通之窗口。

促進產業發展與公眾議合

我們關注企業營運與環境、社會、總體經濟變動之交互影響，透過加入具政策影響力的公協會組織，針對環境、社會與產業經貿發展相關議題向政府提供建言。2022 年綠電再生參與主要公協會如下：

關注議題	產業公協會名稱	會費/活動贊助金額 (新台幣)	參與身分
當地企業/文藝交流	桃園市中小企業協會	4,000 元	會員
永續發展	台灣資源再生工業同業公會	50,000 元	常務理事
永續發展	台灣資源再生協會	20,000 元	理事

GOVERNMENT

第一章 永續治理



1. 董事會
2. 誠信經營
3. 風險管理
4. 研發創新
5. 研發創新
6. 公司 2022 年執行情形及 2023 年度智慧財產管理計畫

綠電再生
E&E Recycling, Inc.

綠電再生
E&E Recycling, Inc.

一、 永續治理

1.1 董事會

1.1.1 董事會選任資訊及運作情形

綠電再生董事會為公司最高治理機構。依據本公司公司章程規定，設董事 7-9 人 (含獨立董事 3 席)，任期三年，由股東會就有行為能力之人中選任。本公司董事 (含獨立董事) 選舉依據「公司法」採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之以上股份之股東及董事會得提出董事候選人名單，經董事會通過其符合董事所應具備條件後送請股東會，由股東就董事候選人名單中選任之。

本公司董事會目前由 8 位具有不同專業背景的董事所組成，擔負公司營運及監督之責，其中包括 3 席獨立董事 (約占 33%)，負責擬定公司業務方針以及重要策略。公司於 2022 年 4 月 25 日全面改選時設置第一屆審計委員會，由全體獨立董事組成審計委員會行使監察人之職權事項。

本屆任期

2022 年 4 月 25 日至 2025 年 4 月 24 日

本屆成員

董事：洪敏昌(董事長)、彭繼曾、李文峰、
張仁昌、陳建潤

獨立董事：曾垂紀、楊文安、游瑞琳

董事會運作詳細情形請參閱綠電再生公司 2022 年度年報第 21 頁

1.1.2 董事會成員多元化政策執行及獨立性情形

董事多元化情形

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成 (如：年齡、性別、國籍等)、也各自具有產業經驗與相關技能 (如：金融、財會、法律、資訊科技及公益事業等)，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理守則」第 20 條明載董事會整體應具備營業判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力。

本公司注重董事會成員組成之性別平等，未來擬以提高女性董事席次。本公司多元化政策之具體管理目標與達成情形如下：

管理目標	達成情形
董事至少三分之二席次具備家電產業、專業服務行銷或科技專長。	達成
獨立董事席次不得少於董事席次三分之一	2022 年獨立董事佔比從 22.22% 提升至 33.33%
獨立董事三席具備法律、財會或科技專長。	達成
未來公司擬增加女性董事占比。	推動儲備中

本公司 2022 年落實董事會成員多元化情形如下：

董事姓名	多元化核心			基本組成							產業經驗					專業能力			
	國籍	性別	具有員工身份	年齡				獨立董事任期年資			服務與行銷	財務與金融	商務與供應	資訊與科技	金屬與機械	工程	會計	法務	風險管理
				31 至 40 歲	51 至 60 歲	61 至 70 歲	71 至 80 歲	3 年以下	3 至 6 年	6 年以上									
董事長：建昌國際投資(股)公司代表人：洪敏昌	中華民國	男	無	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	○	○	○	✓	-	✓
董事：東元電機(股)公司代表人：彭繼曾	中華民國	男	無	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-
董事：台灣三洋電機(股)公司代表人：李文峰	中華民國	男	無	-	-	-	✓	-	-	-	✓	○	✓	-	✓	-	-	-	✓
董事：台灣日立江森自控(股)公司代表人：張仁昌	中華民國	男	無	-	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	○	✓	-	-	-	○
董事：穩騰投資(股)公司代表人：陳建潤	中華民國	男	無	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	✓	○	✓	-	-	✓
獨立董事：曾垂紀	中華民國	男	無	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	✓
獨立董事：楊文安	中華民國	男	無	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	✓	○	-	✓	○	✓
獨立董事：游瑞琳	中華民國	男	無	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	○	✓

註：✓係指具有能力、○係指具有部分能力。

註：考量曾垂紀獨立董事具財務會計專業及公司營運管理經驗，對本公司有明顯助益，雖已連任本公司三屆獨立董事，公司仍須借重其專業之處，給予董事會監督及提供專業意見。

本公司「公司治理實務守則」已明訂董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。本公司依多元化方針於 2022 年 4 月 25 日改選第九屆董事會，設置 9 席董事(含 3 席獨立董事)組成。全體董事會成員平均年齡為 64 歲。

本公司董事皆產業界之賢達，2 位董事會成員分別於美國及台灣取得博士學位、3 位董事會成員分別於美國及台灣取得碩士學位，具多重文化色彩及國際觀，除具備充足之公司治理及產業技術經驗外，董事專業知識及技能背景涵蓋產業、財會、技術及管理等多層面。

董事及獨立董事之專業資格、獨立性、適任性資訊揭露：

本公司「利害關係人溝通問卷」最後的「其他建議及指教」中收到的回饋意見中提到：「公司治理應從董事會開始，尤以獨立董事角色為重，建議可納入獨立董事之獨立性、適任性評估」，故綠電再生在討論董事會運作情形，一併說明董事會多元化及獨立性、適任性情形。

本公司 3 席獨立董事 (佔全體董事會成員比例為 33.33%)，於就任前後皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所訂資格要件。董事均秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之情形，不得加入討論及表決並進行利害關係迴避。

姓名(註 1)	條件 專業資格與經驗	獨立性情形 (註 2)												兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數	適任 性評 估
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
建昌國際投資(股) 公司代表人：洪敏 昌	美國加州洛杉磯城西海岸大學企管碩士、淡江大學數學系。 建昌國際投資(股)公司董事長 綠電資源開發(股)公司董事長 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無	✓
東元電機(股)公司 代表人：彭繼曾	美國匹茲堡大學電信工程碩士、政大 EMBA 碩士。 IBM 公司軟件部 Tivoli SW 協理、(大中華區) Microsoft (中國)副總、經理及公共事業群總監(大中華區)、東元電機(股)公司空調暨智慧生活事業群總經理。 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		無	✓
台灣三洋電機(股) 公司代表人：李文 峰	University of LA Verne M.B.A、東吳大學企管系。 綠電再生(股)公司董事、正和(股)公司董事、三洋全能(股)公司董事長、瑞展動能(股)公司監察人、台灣三洋電機(股)公司董事長。 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		無	✓

姓名(註 1)	條件 專業資格與經驗	獨立性情形 (註 2)												兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數	適任 性評估
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
台灣日立江森自控(股)公司代表人：張仁昌	淡江大學工學院機械工程學系學士 台灣日立物流(股)公司董事 青島海信日立空調系統有限公司董事 江森自控日立萬寶壓縮機(廣州)有限公司董事 江森自控日立萬寶空調(廣州)有限公司董事 台灣日立江森自控(股)公司製造本部協理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無	✓
穩騰投資(股)公司代表人：陳建潤	高雄醫學大學醫學研究所 博士 高雄醫學大學公共衛生學研究所 碩士 KY 馬光保健控股公司企劃專員、台灣愛玉生技開發股公司董事長、財團法人陳啟川先生文教基金會董事、安特羅生技股公司董事、沛爾生技醫藥(股)公司董事、高雄市立圖書館董事、南和興產股份有限公司董事、田圃企業股份有限公司董事、穩騰投資股份有限公司董事。 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無	✓
曾垂紀 (薪)召集人 (審)委員	美國德拉索大學會計學博士 中華開發工業銀行(股)公司總經理、兆豐票券金融(股)公司董事長、兆豐國際證券投資信託(股)公司董事長、兆豐金融控股(股)公司執行副總、日商大和證券(股)公司台灣區副代表、公信電子(股)公司董事長、鼎實投資有限公司董事長、鈺盛生物科技(股)公司董事長、互惠資產管理(股)公司董事長、互惠投資(股)公司董事長、緯穎科技(股)公司獨立董事、 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	1 家	✓
楊文安 (薪)委員 (審)召集人	台灣大學商學碩士、台灣大學商學士。 安永聯合會計師事務所執業會計師、安永財務諮詢公司總經理、德本會計師事務所所長、聯昌電子企業(股)公司董事、智易科技(股)公司獨立董事、德本資訊平台(股)公司董事長、堃霖冷凍機械(股)公司獨立董事。 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2 家	✓

姓名(註 1)	條件 專業資格與經驗	獨立性情形 (註 2)												兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數	適任 性評 估
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
游瑞琳 (薪)委員 (審)委員	大同工學院事業經營系學士 KPMG 安侯建業聯合會計師事務所執業會計師 勤業會計師事務所資深經理 具備公司業務所需之工作經驗。無公司法第 30 條各款情事。	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	無	✓

註 1：功能性委員會：(薪)薪資報酬委員會、(審)審計委員會

註 2：各董事於選任前二年及任職期間符合下述各條件者，請於各條件代號下方空格中“✓”。

- (1) 非公司或其關係企業之受僱人。
- (2) 非公司或其關係企業之董事、監察人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。
- (4) 非(1)所列之經理人或(2)、(3)所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。
- (5) 非直接持有公司已發行股份總數 5%以上、持股前五名或依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (6) 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人(但如為公司或其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (7) 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)或受僱人(但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事(理事)、監察人(監事)、經理人或持股 5%以上股東(但特定公司或機構如持有公司已發行股份總數 20%以上，未超過 50%，且為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限)。
- (9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣 50 萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。但依證券交易法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。
- (10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- (11) 未有公司法第 30 條各款情事之一。
- (12) 未有公司法第 27 條規定以政府、法人或其代表人當選。

➤ 董事利益衝突之迴避情形

董事會在規避利益衝突的程序方面（包含對經濟、環境和人群之影響），訂定完備的制度與措施，如下說明：

● 防止利益衝突之制度

為避免利益衝突，綠電再生於「董事會議事規範」第十四條明訂，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會在規避董事利益衝突的程序方面，訂定完備的制度與措施，（請參閱「誠信經營作業程序及行為指南」第 11 條利益衝突原則）。

董事會於進行與董事有利害關係之議案時，主席均會提醒該議案相關之董事予以迴避；若董事長（主席）本身亦須迴避，指定與議案無利害關係之董事代理主席。

● 建立良好的公司治理及獨立董事制度

為建立良好之公司治理及獨立董事制度，使獨立董事對董事會及公司營運發揮其功能，本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行業務」。

● 董事會 2022 年度對利害關係議案迴避執行情形如下：

董事會期別/日期	參與董事姓名	議案內容	董事持反對或保留意見及利益迴避情形
第八屆第十六次 2022.1.13	洪敏昌、林子寬、李文峰、葉明峯、彭繼曾、陳建甫、獨董曾垂紀、獨董楊文安	<ol style="list-style-type: none"> 2021 年獨立董事、薪酬委員、董事長年終報酬及發放事由。 2021 年經理人年終獎金、經營獎金及特別獎金發放事由。 2022 年經理人考核調薪事由。 本公司子公司 2021 年綠電資源開發股份有限公司經理人貢獻卓越加發特別獎金事由。 	<ol style="list-style-type: none"> 討論董事長年終報酬時，董事長迴避，由獨董曾垂紀代理主席。討論獨立董事、薪酬委員年終報酬時，獨董曾垂紀及獨董楊文安迴避，其餘出席董事無異議照案通過。 討論經理人年終報酬及經理人貢獻卓越加發特別獎金時，洪董事長請相關人員及經理人離席利益迴避。討論後，全體出席董事無異議照案通過。
第八屆第十七次 2022.2.15	洪敏昌、林子寬、李文峰、葉明峯、陳建甫、彭繼曾、獨董曾垂紀、獨董楊文安	本公司 2021 年度員工酬勞及董監酬勞分派情形。	審查董事年終報酬時，董事利益迴避；其餘出席獨立董事無異議照案通過。

1.1.3 董事會出席、董事會評鑑、薪酬政策及進修情形

董事會為本公司最高治理單位及重大經營決策中心，其職責包括建立良好董事會治理制度、任命與指導公司管理階層、監督經營績效、決議重要事項、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權等。董事會出席及董事會評鑑情形，皆可反映公司之董事會職能運作及永續經營情形。

依本公司「董事會議事規範」，董事會至少每季開會一次，本公司2022年度董事會共召開7次會議，董事會議出席率為87.69%。

董事會之重要決議請參閱綠電再生公司2022年度年報第54~55頁

➤ **2022年度董事會開會7次(A，詳備註)，董事、監察人出席情形如下：**

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%) (B/A)	備註(A)
董事長	建昌國際投資(股)公司 代表人：洪敏昌	7	0	100%	於111.4.25改選連任(註1)
董事	東元電機(股)公司 代表人：彭繼曾	4	3	57.1%	於111.4.25改選連任
董事	台灣三洋電機(股)公司 代表人：李文峰	7	0	100%	於111.4.25改選連任
董事	台灣日立江森自控(股)公司 代表人：張仁昌	7	0	100%	於111.4.25改選連任(註2)
董事	穩騰投資(股)公司 代表人：陳建潤	6	1	85.7%	於111.4.25改選連任(註3)

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%) (B/A)	備註(A)
董事	台灣松下電器(股)公司 代表人：林子寬	6	0	100%	於111.4.25改選連任(註4)
董事	台灣松下電器(股)公司 代表人：張天來	0	3	0%	於111.4.25改選卸任 111年應出席3次
董事	葉明峯	2	1	66.7%	於111.4.25改選卸任 111年應出席3次
獨立董事	曾垂紀	7	0	100%	於111.4.25改選連任
獨立董事	楊文安	7	0	100%	於111.4.25改選連任
獨立董事	游瑞琳	4	0	100%	於111.4.25改選新任
監察人	杜豐生	3	0	100%	於111.4.12解任 111年應出席3次
監察人	陳仕榮	2	1	66.7%	於111.4.25改選卸任 111年應出席3次

註1.洪敏昌董事長於第八屆董事會係自然人身份，後於111年4月25日股東會改選以法人董事建昌國際投資(股)公司之代表人當選第九屆董事長。

註2.台灣日立江森自控(股)公司代表人張仁昌於第八屆董事會係法人監察人，111年4月25日股東會改選後為第九屆法人董事。

註3.係因本公司法人董事穩騰投資股份有限公司原代表人為陳建甫先生，於111年5月1日改派代表人為陳建潤先生。

註4.係因本公司法人董事台灣松下電器股份有限公司於111年8月26日辭任。

➤ 董事會及功能性委員會績效評估

為落實公司治理及提升董事會職能，本公司依「董事會績效評估辦法」執行董事會及功能性委員會績效評估，2022 年評估結果已於 2023 年第一季董事會報告。

評估週期	每年度執行一次。董事會內部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。
評估期間	於年度結束時對董事會 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日之績效評估
評估範圍	董事會及各功能性委員會
評估方式	董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估
評估內容及結果 (註 1)	2022 年度評估結果運用，董事會運作已充分符合公司需求運作，可有效促進公司永續經營、社會責任、風險管理及長期策略發展，以落實公司治理精神。本公司董事會評估結果將作為下屆(第十屆)遴選或提名董事時之參考依據；並將個別董事績效評估結果作為其個別薪資報酬之參考依據。 董事會自評的平均分數為 4.67 (滿分 5 分)，功能性委員會自評的平均分數為 4.46 (滿分 5 分)，整體結果實屬優良。

註 1：董事會及功能性委員會績效評估之說明，請參閱綠電再生公司 2022 年度年報第 24~25 頁。

➤ 永續與薪酬-最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

本公司章程 30 條規定，本公司年度如有獲利，應提撥 2% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符

合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 5% 為董事酬勞。

本公司 2023 年 2 月 9 日董事會及 2023 年 4 月 26 日股東會，通過提撥稅前淨利 48,073,795 元的 3% 共計 1,518,120 元為 2022 年度之董事酬勞。

(1) 董事 (最高治理單位)：本公司給付董事酬金係依本公司章程規定辦理；而依據本公司「董事會績效評估」、「薪資報酬委員會組織規程」之評估結果運用，每年度將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之考量及參考依據。公司除參考整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考董監事個人的績效達成率、貢獻度，而予以合理報酬。相關績效考核及薪酬合理性，均由薪資報酬委員會提案審核，及經董事會討論通過。

(2) 總經理及副總經理酬金 (高階管理層級)：包含薪資、獎金及員工酬勞等，主要依所擔任職務及貢獻度給付，並考量本公司「員工考核評鑑管理辦法」、「經營獎金發放辦法」及該職位於同業市場中薪資水平訂定；自民國 101 年 9 月 26 日成立薪資報酬委員會後，總經理及副總經理相關酬金由薪資報酬委員會提案審核，及經董事會討論通過。

綜上所述，本公司支付董事 (最高治理單位)、總經理及副總經理 (高階管理層級) 酬金之政策及訂立酬金之程序，與經營績效有正面之關聯性，並將視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀求本公司永續經營與風險控管之平衡。

➤ 董事進修

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等議題之關注與趨勢之重視，本公司每位董事(含獨立董事)持續參與進修課程，進修時數皆達法定 6 小時以上，董事會全年進修時數共計 60 小時，課程內容包括財務會計、法律、公司治理及 ESG 等議題。

董事進修請參閱綠電再生公司 2022 年度年報第 48~49 頁

1.1.4 接班人計劃

本公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃說明如下：

➤ 董事會成員部分：

- 本公司董事之選任，除法令或章程另有規定者外，依本公司董事選舉辦法辦理，考量董事會之整體配置及多元化，並依據績效評估之結果，適時調整成員組成。在規劃接班計畫中，接班人需符合公司要求標準，並具備執行職務之能力。
- 本公司董事會列席人員中，楊梅廠、財務、會計、研發、等各部門一級主管均會列席參加，以培養擬定策略能力及了解董事會運作情形，未來經評估後可望成為接班董事會人選。
- 本公司董事成員皆為專業之產學界賢達，擁有上市櫃公司之經營企業管理實務或擔任政府機關管理職務經驗，均具備領導決策、危機處理及國際市場觀等，後續之接班應可順利進行。

➤ 重要管理階層部分：

- 本公司重要管理階層之接班人計劃，著重於人才庫之培養，發掘高度潛力之員工，設有完善教育訓練制度及升遷管道，提供持續精進及發展機會，以因應未來重要管理階層接班需求。
- 本公司鼓勵員工提升自我能力，除公司內部訓練外，亦可參加外部訓練，以提升職能
- 本公司管理階層係按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，所有員工均已完成工作說明書，並指定職務代理人，予以訓練培養。此外，依發展策略進行關鍵人才部門輪調，以利人才之傳承。
- 總經理 (或經理人) 之接班方面：高階主管透過上面之績效考核，可了解應加強改進之處及其個人期望，考核結果做為總經理 (或經理人) 之接班人計劃之參考依據。本公司 2022 年 8 月董事會提報莊淑珍女士為常務總經理兼財務長，為後續公司實踐高階管理階層 (總經理、經理人人選) 接班規劃。

1.1.5 內部稽核

本公司稽核室為獨立單位，直接隸屬於董事會。稽核主管每季於董事會中報告執行狀況及結果，以落實公司治理之精神。

I. 內部稽核編制與職掌

(1.1)本公司內部稽核人員均未兼任例行營運作業，以維持超然獨立之職務角色。

(1.2)本公司「內部稽核制度實施細則」中訂定，內部稽核主管之任免，應經董事會通過，設置審計委員會者，內部稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；有異動者，應於事實發生日之即日起算二日內將異動原因及異動內容，以網際網路資訊系統申報金管會備查。內部稽核人員之任免、考評、薪酬經提報由稽核主管簽報至董事長。

II. 運作與工作內容

(2.1)稽核室每年度依據法令要求、內部事件、外部環境、查核頻率之風險評估結果擬訂稽核計畫，經董事會通過後，據以執行查核作業。

(2.2)監察人、獨立董事與公司內部稽核溝通情形：本公司內部稽核單位，每月將稽核報告影本呈報各獨立董事查閱，且稽核主管參加每季董事會報告稽核工作內容，並將各項稽核事項，做成報告送交獨立董事及監察人。

(2.3)本公司由董事會依據最新法規內容，指定相關部門會同稽核室負責瞭解最新法規對經營公司所造成之變化及影響。

1.1.6 公司治理主管

為保障股東權益並強化董事會職能，本公司經 2020 年 8 月 7 日董事會決議通過，委派發言人及財務主管莊淑珍總經理兼任公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管。公司治理主管 2022 年度業務執行重點：

- (1) 協助董事執行業務，並提供董事所需之公司資訊，維持董事與各主管溝通交流。
- (2) 辦理董事會及股東會議事程序及會議相關事宜之法規遵循。
- (3) 安排董事完成年度進修及辦理董事責任保險。
- (4) 維護投資人關係。

1.2 功能性委員會

薪資報酬委員會

- **組織**：2012年8月成立，由董事會中3席獨立董事組成。曾垂紀獨立董事(召集人)、楊文安獨立董事、游瑞琳獨立董事。
- **主要職責**：就公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，供其作為決策參考。
- **運作情形**：每年至少召開2次，2022年共召開5次，平均出席率為100%。

審計委員會

- **組織**：2022年4月25日成立，由董事會中3席獨立董事組成。楊文安獨立董事(召集人)、曾垂紀獨立董事、游瑞琳獨立董事。
- **主要職責**：負責監督公司財務報表之允當表達，會計師之選任報酬及獨立性、內部控制制度之考核及實施情形，及相關法遵或潛在風險之控管。
- **運作情形**：每年至少召開4次，2022年共召開4次，平均出席率為100%。

永續發展委員會(註)

- **組織**：2023年第三季成立，並同時委任永續長，為負責公司內部推動永續發展相關事務之最高長官。
- **主要職責**：協助公司實踐企業社會責任及永續發展，以符合國際發展趨勢，旨在檢討改進公司所建置之永續發展制度，隨時注意國內外永續發展趨勢與環境之變遷以作相關之因應，以確保公司於治理(經濟)、環境、社會面相關工作的推動與落實。
- **運作情形**：每年至少召開1次，預計於每年Q4開會。

風險管理委員會(註)

- **組織**：2023年第三季成立。
- **主要職責**：協助公司建立完善之風險管理制度及流程，並督導管理篩選出風險管理範疇，包括風險檢測及評估、作業執行及審議，並評估氣候變遷對企業現在、未來的潛在風險與機會。將各項風險控制在接受的範圍。
- **運作情形**：每年至少召開1次，預計於每年Q4開會，彙整公司風險管理之執行情形。

註：本公司已於 2023 年 8 月 8 日董事會決議設置永續發展委員會及風險管理委員會

1.3 風險管理

1.3.1 風險管理組織架構及制度

綠電再生針對營運過程中所面臨的風險，以整合性企業風險管理框架，建置完善的風險管理組織與制度，並於 2022 年 11 月董事會訂定「風險管理政策與程序」，據以落實風險管理。本公司建置完備之風險管理組織架構，包括董事會、審計委員會及風險管理委員會（2023 年），以充分發揮風險管理之規劃，督導本公司風險控管處執行獨立的風險管理。

資安風險管理架構 - 接軌國際的資通安全管理

2022 年 6 月資訊部獨立為非隸屬使用者單位之部門，負責統籌、管理、督導、並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度-資訊循環，進行資通安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

本公司依據個人資料保護法第 27 條制訂「個人資料檔案安全維護辦法」、制定「資訊機房管理辦法」與相關作業細則，據以執行資訊工作計畫、訂定「個人資料檔案安全維護辦法」嚴格管理資料之利用與安全維護，以及主管機關相關法令規定，制定「內部重大資訊處理作業程序」，並與員工簽署「保密及智慧財產權合約書」保密防火牆作業，電子檔案加密系統及電子個資存放平台，管制及稽核人員使用權限及記錄，以達成外部機構或人員保密作業的機制。

1.3.2 資安政策

為落實資安管理，公司訂有內部控制制度—資訊循環及資訊機房管理辦法、資通安全檢查之控制，藉由全體同仁共同努力期望達成下列政策目標。

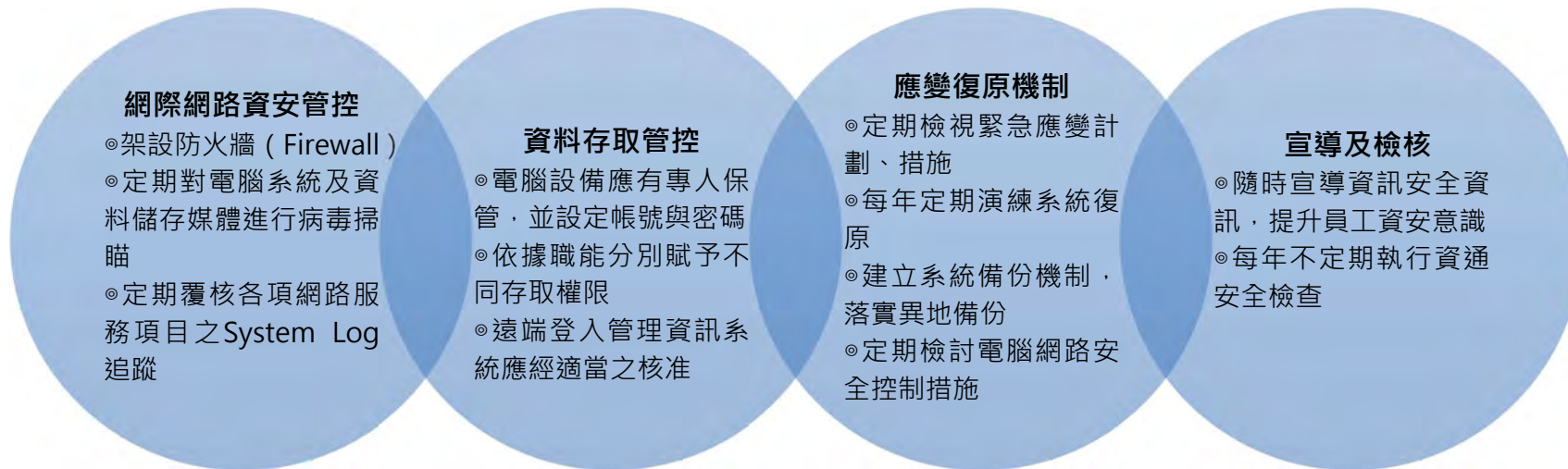
- ◆ 確保資訊資產之機密性、完整性。
- ◆ 確保依據部門職能規範資料存取。
- ◆ 確保資訊系統之持續運作。

- ◆ 防止未經授權修改或使用資料與系統。
- ◆ 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

項次	內容
1	是否於內部控制制度中，訂定資通安全檢查之書面內部控制制度。
2	是否建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料安全，以防止未經授權的系統存取。
3	是否將公司之資通安全政策正式發布且轉知所有員工。
4	對於跨公司之電腦網路系統，是否對內安裝防毒軟體，對外設置網路防火牆，以定期更新病毒碼。
5	員工將公司相關資料經由電子郵件對外傳送，是否經適當授權。
6	公司資訊人員是否定期檢視網路作業環境是否正常，並追蹤異常事項改善情形予權責主管。
7	是否已制訂並定期檢討修訂系統復原辦法暨定期執行系統復原計畫之測試。
8	備援設備及備份媒體存放位置是否與重要實體區域保持安全距離？
9	內部稽核人員是否依其所訂之稽核程序進行稽查，已達其管控目的，且無發現有重大異常之情事。

公司稽核人員針對資通安全檢查，每年做定期與不定期查核檢討資訊安全政策，並定期向董事會報告。查核重點如下：

1.3.3 具體管理方針



1.3.4 因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施

- ◆ 本公司目前 (2022 年) 無重大資安事件導致營業損害之情事。
- ◆ 持續落實資訊安全管理政策目標，並定期實施復原計劃演練，保護公司重要系統與資料安全。

1.4 誠信經營

綠電再生的承諾

誠信經營為綠電再生公司治理的最高原則，公司對貪瀆、賄賂事件零容忍。綠電再生公司全體員工及董事遵循公司法、證券交易法、商業會計法等相關法規，並制定《董事及經理人道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《防範內線交易管理作業程序》、《內部重大資訊處理管理辦法》，以恪守高度職業道德標準。

1.4.1 行為準則

為使董事與全體員工體認綠電再生公司誠信經營之企業文化，提升全體員工行為素養及從業道德，本公司以證券櫃檯買賣中心制訂之「上市上櫃公司誠信經營守則」為基礎，制定本公司之「誠信經營作業程序及行為指南」與「董監事及經理人道德行為準則」，以明示誠信經營之政策，其中明定員工不得利用職權謀取不法利益及接受招待、饋贈、收受回扣、侵佔公款或其他不法利益，希冀杜絕不誠信之行為影響商業關係或交易行為，並定期向董事會報告。綠電再生亦遵守《公平交易法》等規定，無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟。



禁止範圍

- 非法政治獻金
- 侵害營業秘密
- 利益衝突
- 侵害智慧財產權
- 行賄與收賄 (反貪腐)
- 不公平競爭 (反競爭行為)
- 不合理款待



準則與做法

- 法令遵循
- 防範方案
- 宣導教育訓練
- 檢舉制度
- 內部控制
- 制度揭露

1.4.2 教育訓練

- 本公司專責單位應每年舉辦 1 次以上內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。
- 本公司於每月的經營管理會議上，定期教育訓練，宣導誠信經營理念及作業指南，落實於每位員工日常生活。財會、稽核主管每年參加外部之教育訓練，也會選擇相關課程。
- 本公司應將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。
- 本公司對於公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。

為使同仁了解從業道德規範，將誠信相關規章公布在公司網站，每年持續舉辦誠信講座之內部訓練，使同仁充分了解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反所可能產生之懲處。本公司於 2022 年度舉辦 2 場次誠信經營相關教育訓練，(2022 年 11 月 9 日及 2022 年 11 月 21 日)誠信經營議題相關教育訓練課程，共計 66 人上課(含董事、經理人及僱員)，合計 33 小時，明細如下：

課程名稱/時間	課程時數	總人次	訓練總時數
2022 年 11 月 9 日「防範內線交易管理辦法」及「誠信經營作業程序及行為指南」教育宣導(一)	30 分鐘	19 人	9.5 小時
2022 年 11 月 21 日「防範內線交易管理辦法」及「誠信經營作業程序及行為指南」教育宣導(二)	30 分鐘	47 人	23.5 小時
合計		66 人	33 小時

1.4.3 法規遵循內部查檢

為防範不誠信行為方案，公司已於 2015 年制定「檢舉事件管理辦法」，由稽核室負責建立公司內外部檢舉管道及處理程序。以上原則和規定已公告董事會及公司內部各管理階層會議中積極宣導公司誠信經營之基本精神，以加強廉潔自律。本公司稽核室每季

定期查核並提報董事會「誠信經營作業情形」報告，檢討追蹤並隨時注意最新法令規定，以徹底落實執行。

1.4.4 檢舉管道

本公司「檢舉事件管理辦法」、「內部稽核制度實施辦法」已訂有調查程序並將檢舉案件受理、調查過程及調查結果製成紀錄予以保存，無論是調查期間或調查完成，皆依保密機制原則程序處理，管理單位為稽核室，並設有檢舉信箱 audit@eer.com.tw (公佈於公司網站及年報)，提供檢舉人檢舉陳述管道並對檢舉人身份及內容應保密，以確實執行。

所有檢舉事件相關文件、證據及錄像檔案，另行封存，以保護檢舉人不會遭受不當之處置。2022 年度未接獲任何檢舉信件或通知。

2021、2022 年接獲申訴案件數統計狀況

類別	接獲申訴總數	經處理(獲審查)申訴總數	已解決之申訴總數
反貪腐	0	0	0
反競爭	0	0	0
環境問題	0	0	0
社會問題	0	0	0

註：2021~2022 年無發生反競爭(壟斷行為)及反貪腐之裁罰案

1.5 研發創新

1.5.1 技術研發

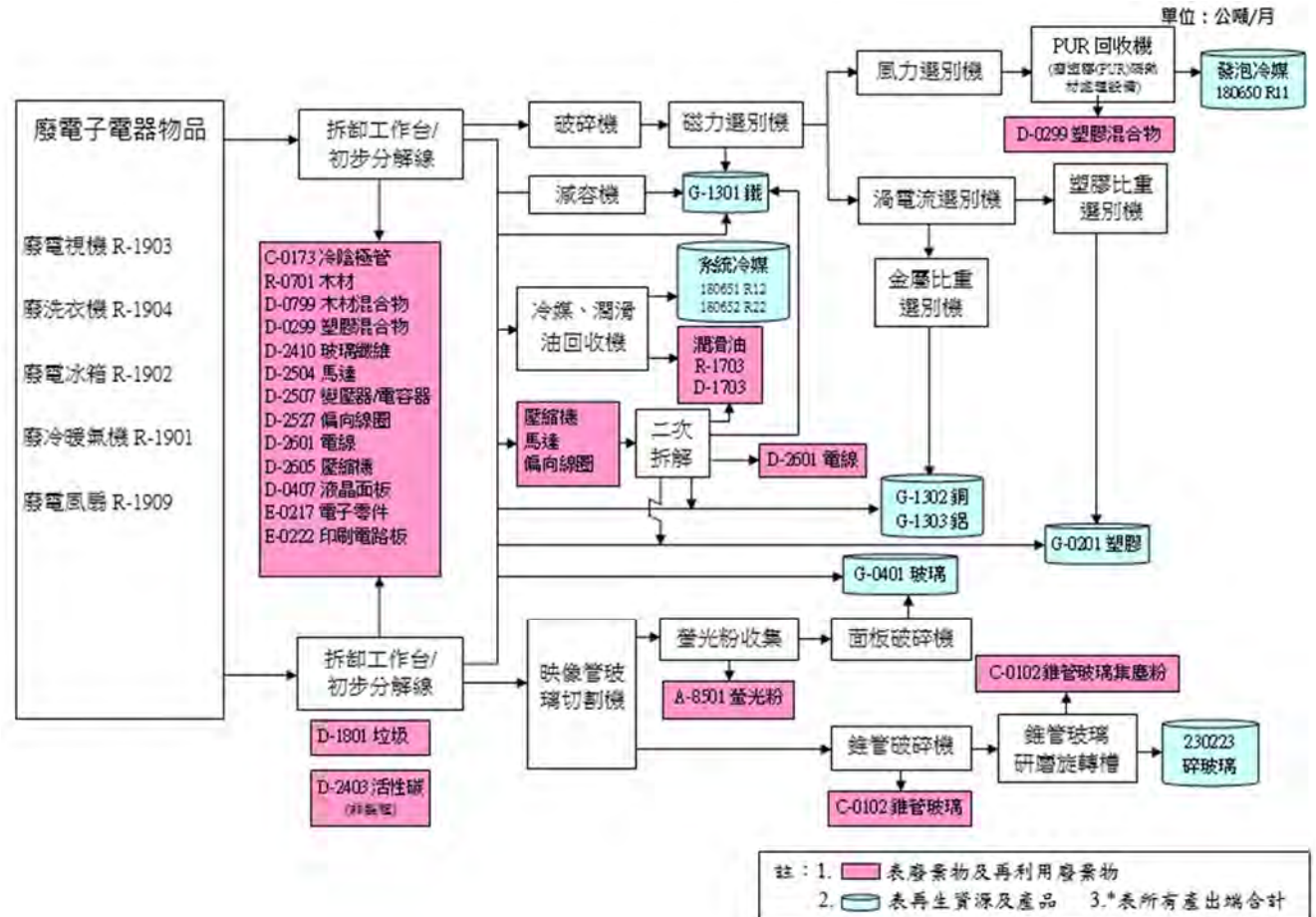
綠電再生技術優勢：

綠電再生自民國87年成立以來，於國內累計處理量已超過 2千萬台的廢電子電器及廢資訊物品，多年來持續專注精進處理技術，2022年度在兩項公告應回收物品的處理實績，市占率皆仍維持在全國領先位置。

在產出物加工技術上，持續致力改善產品的品質與純度，公司於資源回收再利用比率達85%以上，優於法規標準要求之75%；以銅鋁金屬分選技術為例，為業界中少數可以將銅與鋁金屬分離之公司，因此有價材料的販售價格均在業界水準之上；近三年來映像管 (CRT) 電視的市場回收量明顯萎縮，廢CRT電視的處理，預估會在回收來源枯竭後正式結束，取而代之的廢液晶顯示器項目，市場銷售量逐年續增且應用模式日益廣泛，公司亦積極開發廢液晶顯示器的新處理工序、自動化拆解設備，及研發產出物的高值化應用途徑。

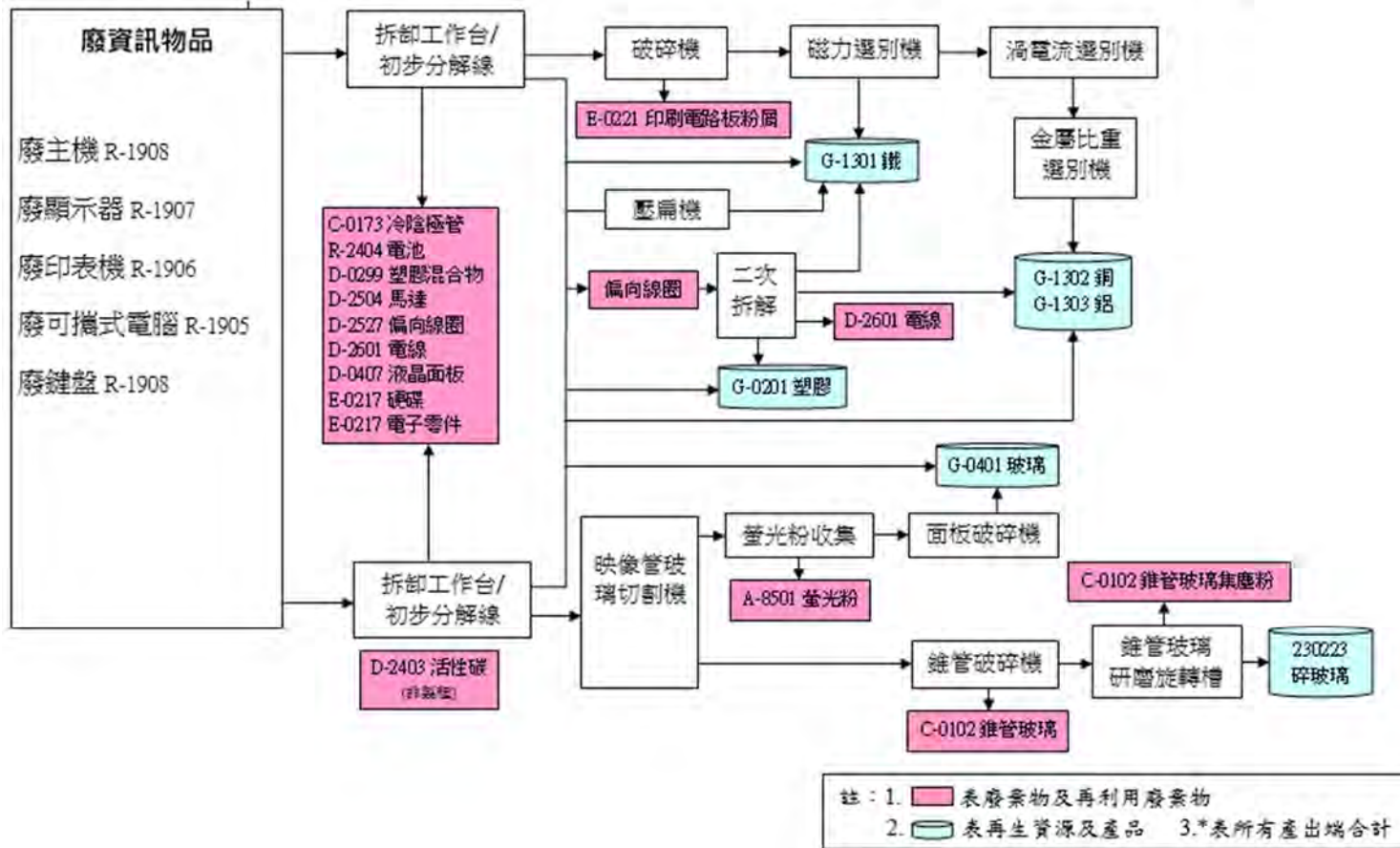
主要產品之產製過程：

廢電子電器物品處理暨質量平衡流程圖



廢資訊物品處理暨質量平衡流程圖

單位：公噸/月



1.5.2 研發費用

單位：新台幣千元；%

項目/年度	2018	2019	2020	2021	2022
研究開發費(A)	4,717	2,148	3,002	5,618	133
營業收入淨額(B)	748,483	701,108	705,169	867,833	876,829
比例(A÷B；%)	0.63	0.31	0.43	0.65	0.02

註：本公司自2016年度成立創新研發處

公司投入的創新研發，分別於 2019 年度完成廢電冰箱聚氨酯泡棉精緻分選技術評估、廢液晶萃取作業實場驗證；2020 年度完成廢電冰箱聚氨酯泡棉物理及化學回收技術評估，及廢液晶再製液晶顯示器驗證。2021 年完成廢電冰箱聚氨酯泡棉物理及化學回收技術小規模放量測試及再生產品試製；2022 年度評估規劃自主性太陽光電發電設備及試作，占年度營收比例約 0.02%。

1.5.3 研究發展

➤ 計畫開發之技術或產品

本公司多年來持續推動創新研發工作，從早期專注於降低營運成本與提高生產效率，到推動產出物資源化再利用、提升產品應用價值，推動設備自主研發改良並達成整廠輸出，近期更積極以落實「循環經濟」理念為目標發展新事業，於 2016 年度成立創新研發處，針對廢棄物品處理後的產出物之去化問題，導入「再利用」、「再製造」與「再使用」思維，評估及推動新事業項目發

展，並遵循政府節能減碳政策，推動減碳及調適工作，提升員工減碳意識及公司減碳潛能，確保公司在兼顧國際環保趨勢，及善盡製造者責任延伸的成立宗旨前提下能持續成長。

➤ 再生能源推動可行性評估

2022 年展開楊梅二廠屋頂型太陽光電發電系統規劃及建置，於 2023 年 3 月正式發電

基於環境友善及資源永續之企業營運理念，綠電再生將建置太陽光電發電系統列為推動再生能源的首要項目。2022 年初邀請 8 家太陽能發電系統廠商說明及完成評選作業，經呈報董事會後，於 2022 年 6 月簽約並進行施作。系統裝置容量規劃 219.12 kW，預估年度發電量約 230,000 度。公司從設置申請、設計協商、光電工程施工到併網發電，歷時 10 個月於 2023 年 3 月順利完成台電掛表、正式發電。

考量太陽能發電具有低污染、無噪音、安全性高、操作簡單與分散電力的優點，對於國家降低尖峰用電與環境保護有極大助益。且太陽光電發電系統的設置標的，可為【綠電破權】或是【躉售電力】的選擇。鑒於台電躉購費率，逐漸調降，未來當綠電販售平台與台灣破權市場明確後，可以尋求異於售回台電之其他管道。公司未來亦將持續透過如擴大廠內太陽能設置量，如規劃楊梅一廠太陽光電發電系統建置，達成各階段再生能源目標。

1.5.4 長短期研究發展

1.短期研究發展計劃：

處理專業分工，家電、資訊兩廠專注於本業回收項目處理，提升專責項目的處理效能，穩固處理收入及獲利。

健全北部回收體系，以六個月PSI生產計畫導向，由子公司-綠電資源專責回收區管理，減緩競價回收，達到有效獲利。

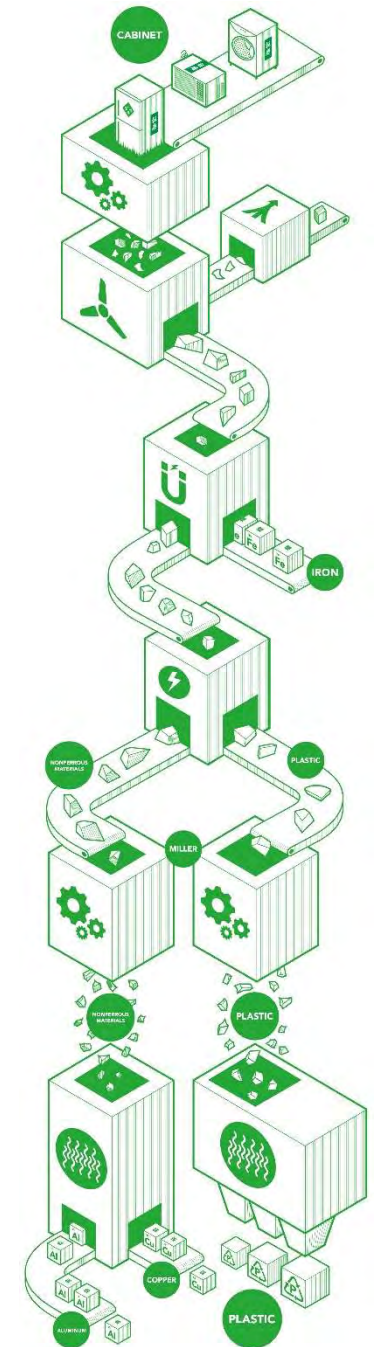
秉持【循環經濟】理念，結合市場發展，配合政府淨零轉型政策，規劃員工宿舍與收貨區之自主太陽能發電系統設計與試作，期提升營運貢獻度。

2.長期研究發展計劃：

關注預計公告新增應回收處理項目，研發對應項目的處理工法、工序、設備，即時申請處理許可以充實公司營運項目。

採行「資源→產品→再生資源」的循環經濟模式，持續與製造業者密切合作，期自製造源頭進行物料標示，回收處理的再生料，供應製造業重製產品，組建永續發展的產業鏈。

實現永續經濟發展目標，與同業或異業採取相互合作、集思廣益，共同將ESG結合到商業策略中，建制最適合的永續發展策略。



1.6 公司 2022 年執行情形及 2023 年度智慧財產管理計畫

為精進本公司智慧財產管理計畫，健全公司治理內部運作，本公司於 2020 年建立「智慧財產管理系統」，制訂與營運目標連結之智慧財產管理計畫，並定期於每年第四季將智慧財產相關事項提報至董事會報告，最近一次提報日期為 2022 年 11 月 9 日。

2022 年執行情形:

截至 2022 年 11 月 9 日提報董事會前，本公司通過經濟部智慧財產局取得之智慧財產明細如下：

序號	申請案號	註冊/審定號	商標種類	商品類別	註冊公告日期	商標/專利名稱	專用期限	商標/專利圖樣	商品類別與商品(服務)名稱
1	087045931	00121892	商標	037	2000.4.16	綠電再生 E&E Recycling 及圖	2030.3.15		廢棄物之回收服務
2	087045932	00124586	商標	040	2000.7.1	綠電再生 E&E Recycling 及圖	2030.5.31		廢棄物再生處理
3	1612012TW	新型第 M538443 號	專利	-	2017.3.21	馬達或壓縮機線圈抓取拆解裝置	2026.12.26	略	中華民國專利證書

2023 年度智慧財產管理計畫-持續深化員工智慧財產管理觀念計畫

(1)營業祕密保護與管理：本公司依工作職別及內容，與所有員工分別簽署「員工保密合約」或「保密及智慧財產權合約書」，其中與保護營業祕密相關之重要規定如下。

- 員工應以善良管理人之注意義務保管並維護營業祕密。
- 員工任職期間，應維護其於受僱期間所接觸之營業祕密以保持其機密性，所完成之任何與職務有關的營業祕密均歸本公司所有。

(2)設專責單位，加強教育訓練：相關單位各派員擔任智慧財產權種子人員，參加經濟部智慧財產局或相關單位之教育訓練，以深耕本公司智慧財產保護意識及認知，未來將考慮將智慧財產權達成列為公司 KPI 指標。

(3)於每年第四季的董事會提出「年度智慧財產管理計畫」，將其執行情形提報董事會。

專利函及證書樣張

經濟部智慧財產局 函
機關地址：臺北市大安區華南路
2段185號3樓
傳 真：(02)23779875

100 掛號
臺北市中正區衡陽路36號4樓
受文者：綠電再生股份有限公司(代
理人：黃信嘉 專利代理人
、謝埜勇 專利代理人)

發文日期：中華民國106年3月21日
發文文號：(106)智慧一(一)證字第
10670569770號

連 別：
密等及解密條件：
附件：專利證書1紙

主旨：發給第105219762號專利案新型M538443號專利證書1紙，
自民國109年起，每年應於3月20日屆期前繼續繳納年費，
請查照。

說明：
一、依106年1月26日所繳證書費及第1至第3年年費辦理。
二、有關本局年費繳納通知僅屬提醒性質，非本局法定義務，
嗣後每年年費，不待本局通知，務請依限自行繳納，以維
護台端(貴公司)之權益。

正本：綠電再生股份有限公司
(代理人：黃信嘉 專利代理人、謝埜勇 專利代理人)

局長 洪淑敏
依照分層負責規定
授權單位主管代行

16120127w

中華民國專利證書

新型第 M538443 號

新型名稱：馬達或壓縮機線圈抓取拆解裝置

專利權人：綠電再生股份有限公司

新型創作人：陳名延

專利權期間：自2017年3月21日至2026年12月26日止

上開新型業依專利法規定通過形式審查取得專利權
行使專利權如未提示新型專利技術報告不得進行警告

經濟部智慧財產局 局長 洪淑敏

中華民國 106 年 3 月 21 日

2017

注意：專利權人未依法繳納年費者，其專利權自發權管轄區域失效。

ENVIRONMENTAL ACTIONS

第二章 創造友善環境與氣候行動



1. 氣候變遷與碳管理
2. 能源與溫室氣體管理
3. 廢棄物管理



二、創造友善環境與氣候行動

致力環境保護

- **符合國際法規：**順應國際環保、永續發展趨勢及符合 ISO 14001、ISO50001 規範。
- **提升環境意識：**加強價值鏈環境風險意識溝通，持續推動永續風險與環境衝擊管理的內外部教育訓練，積極提倡全員參與，確保達成永續管理承諾。
- **邁向循環經濟：**實踐「製造者責任延伸」的精神，達成資源永續與經濟發展雙贏。

2.1 氣候變遷與碳管理

2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施

隨著全球氣候變遷與低碳市場轉型，我國已於 2023 年 2 月通過修正「溫室氣體減量及管理法」為「氣候變遷因應法」。綠電再生在完成 2022 年度溫室氣體盤查後，將評估自身排碳結構進行減碳目標規劃，積極推行相對應的因應策略與管理機制。預計將碳排放計畫目標，列在 2023 年 Q4 的永續發展委員會及董事會探討、規劃。

綠電再生公司在調適 (adaptation) 氣候變遷所造成的衝擊，於運用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, 簡稱 FSB)

的氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD) 來鑑別風險及機會，並評估可能的財務影響，由鑑別結果設定因應計畫，以強化面對氣候風險之韌性及提升掌握商機之敏感度。

本公司致力因應氣候變遷風險，透過四大方向推動低碳轉型與氣候調適：

- 最高主管核定氣候變遷願景與對策，每年至少一次提報風險管理委員會，並呈送董事會報告。
- 具體落實策略，執行減緩與調適行動。
- 企業風險管理涵蓋氣候變遷，量化其風險與機會的財務衝擊。
- 衡量氣候變遷嚴重度與國際趨勢，訂定績效指標與量化目標，定期審視並揭露成效。

因應天然災害與氣候變遷，公司應評估天然災害發生及氣候變遷對營運活動之影響，以降低可能損失。公司依據氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 架構，揭露企業對該四個面向共 11 個建議揭露事項，評估說明如下：

TCFD 架構與綠電再生因應措施

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應措施	
治理	<p>➤ 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況</p>	董事會	<p>董事會作為永續發展最高治理單位，每年定期召開董事會，未來會議中由永續長報告 ESG 推動情形 (預計 2023 年)，管理處報告氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。</p>
	<p>➤ 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色</p>	風險管理委員會	<p>風險管理委員會隸屬於董事會，進行風險管理相關運作機制之監督，由獨立董事擔任主席及委員。負責監督公司風險管理流程，包括風險檢測及評估、作業執行及審議，並評估氣候變遷對企業現在、未來的潛在風險與機會。未來每年第四季 (預計 2023 年) 向董事會呈報風險管理報告 (含氣候變遷推動規劃及實績)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 設置跨部門之氣候變遷風險工作小組，負責鑑別氣候風險並於各職掌範疇內評估與因應氣候衝擊。 ● 總公司的「管理處」為綠電再生公司在氣候議題的風險管理階層最高負責單位。每年向風險管理委員會及董事會呈報各單位彙總所提供之公司風險資訊，內容包括但不限定當年度所遇風險項目，如市場風險(利率、匯率風險)、流動性風險、危害風險、人員安全風險、營運成本風險、法規遵循、氣候變遷風險等，及各風險因應措施與預計改善計畫等，後續於每年進行追蹤，並知會稽核室追蹤結果。 ● 「稽核室」為獨立部門對董事會負責。職司內部控制評估及執行風險管理稽核，負責監督及適時提供改進建議，以確保本公司風險管理有效運作與執行。

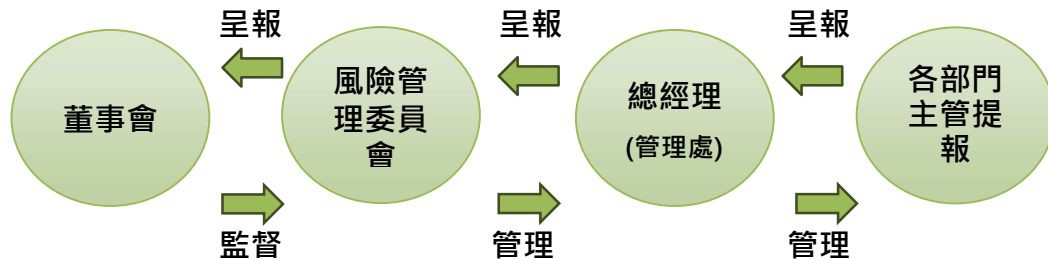
面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應措施				
	➤ 所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	定義短中長期風險與機會，綠電再生分別根據公司的財務規劃、策略方向、願景目標界定短期為未來 3 年內、中期為未來 10 年內、長期為未來超過 10 年以上的風險與機會，結合內部氣候變遷策略的分析結果及永續趨勢，未來將訂定「綠電再生低碳 (減碳) 承諾」，並適時調整營運規劃。				
	➤ 在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻 <ul style="list-style-type: none"> ● 鑑別風險與機會 - 依照風險與機會項目，依發生可能性、衝擊性鑑別重大項目。 ● 評估潛在財務衝擊 - 針對鑑別的重大風險與機會進行潛在財務衝擊評估。 				
策略	➤ 在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	氣候風險	考量	風險對策	潛在財務影響	2022 年及未來 因應作為
		溫室氣體總量管制與碳盤查、碳交易制度	溫室氣體盤查、營運成本增加	參與再生能源計畫參與碳交易市場	溫室氣體盤查產生的財務費用	√ 落實金管會 2022 年永續發展路徑圖
		水電供應不穩定、颱風水災	生產受到衝擊、營運成本增加	考量興建綠建築	天然災害造成營運中斷機率與可能損失	√ 推節水、節能政策 √ 防災演練
		企業形象	無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害	<ul style="list-style-type: none"> ● 資本市場重視 ESG 投資 ● 如何提升投資人長期投資意願 	穩定股東結構，降低股票價值大幅波動機率	√ 強化董事會職能提升企業永續價值 √ 關注上市櫃公司永續發展行動方案(2023 年)

面向	TCFD 建議揭露項目	本公司回應措施		
風險 管理	<ul style="list-style-type: none"> 在氣候相關風險的鑑別和評估流程 	風險管理委員會	隸屬於董事會之風險管理委員會，進行風險管理相關運作機制之監督，由獨立董事擔任主席，確認公司氣候相關風險的鑑別和評估流程。未來每年針對氣候變遷推動規劃及實績於會議中報告，並呈報董事會。	
	<ul style="list-style-type: none"> 在氣候相關風險的管理流程 	由公司各事業單位探討相關因應對策及風險評估，同時提報風險管理小組、永續發展委員會與審計委員會進行監督。風險管理委員會主席依據各評核結果，定期對董事會進行報告。		
	<ul style="list-style-type: none"> 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入 TCFD：採用 TCFD 架構辨識風險與機會，與各負責單位溝通，由高階主管確認。 ● 鑑別成果呈報：於每年召開風險管理委員會報告鑑別之重大風險與機會，並說明因應措施。 		
指標 和 目標	<ul style="list-style-type: none"> 公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 	2022 年碳盤查完成後，訂定能源管理目標，預計每三年進行檢討。		
	<ul style="list-style-type: none"> 範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險 	2022 年溫室氣體排放量(排放量公噸 CO ₂ e/年)如下列: 範疇一(類別 1)：270.8964 範疇二(類別 2)：719.0292 範疇三(類別 3~6)：1,494.7603		
	<ul style="list-style-type: none"> 在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現 	溫室氣體排放揭露：每年於永續報告書揭露範疇一、範疇二排放數據，並定期檢討增減原因。		

2.1.2 氣候變遷風險與機會評估-公司在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊

透過氣候變遷相關財務揭露指引架構，分析氣候相關之國際趨勢、產業關注議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會，綠電再生推動 TCFD 流程包含以下四大步驟：(1) 蒐集氣候風險與機會議題、(2) 鑑別重大氣候風險、(3) 分析財務衝擊、(4) 研擬應對措施。評估結果呈送風險管理委員會及董事會核定。茲說明如下：

氣候變遷風險與機會評估



氣候變遷風險評估程序

<p>Step1. 氣候情境資料蒐集</p> <p>↓</p>	<p>藉由國際研究機構出版之氣候變遷研究報告，蒐集本公司於營運、環境、產品面可能面臨的風險與機會議題。</p>
<p>Step2. 鑑別、評估作業展開</p> <p>↓</p>	<p>邀請相關部門主管參與氣候變遷風險與機會評估作業，彙整出所有可能影響營運的氣候風險與機會議題，針對前三大風險發展調適與減緩之因應對策；針對市場低碳需求之機會，發展與公司綠色製程技術開發藍圖之連結，篩選出適合公司的綠色製造競爭優勢與韌性。</p>
<p>Step3. 評估結果分析、核定</p> <p>↓</p>	<p>瞭解對營運可能影響，並於既有風險管理機制進行因應調整。整體評估結果呈報風險管理委員會及董事會，報告重大氣候風險的具體因應策略，並對外揭露應用。</p>
<p>Step4. 應對措施與持續監控</p>	<p>定期透過 TCFD 評估程序，檢視風險減緩的管理成效，滾動式調整因應方案，以達管理目的。</p>

鑑別氣候變遷風險與機會

● 轉型風險

風險類別	氣候相關風險	潛在財務影響	綠電因應作法
政策與法規	國內外環境相關法規要求漸趨嚴謹，公司無法符合政策法規或國際氣候變遷行動倡議之目標	法規遵循成本增加、營運成本提高	<ul style="list-style-type: none"> ● 太陽光電發電系統規畫及建設 ● 預定溫室氣體減量計畫
商譽	利害關係人對企業 ESG 的關注	<ul style="list-style-type: none"> ● 無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害。 ● 管理費用增加、營運成本增加。 	採取具體行動以符合政策法規或氣候變遷相關的國際目標

● 實體風險

風險類別	氣候相關風險	潛在財務影響	綠電因應作法
立即性	極端氣候事件的嚴重程度提高	颱風暴雨自然災害的強度與頻度上升導致員工無法上班。颱風導致電力壓降影響生產。	遠距上班，減少人力的影響、配置不斷電系統 (UPS) 降低斷電風險。
長期性	平均氣溫上升	增加空調營運成本	導入綠建築設計、執行建物外殼節能及空調節能措施，降低建物溫度。

● 機會及因應做法

機會面	氣候相關風險	綠電因應作法
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升能源使用效率 ● 資源回收再利用 	● 每年推動自願性節水計畫，減少用水量，提高用水效率及確保水資源的穩定。
能源來源	參與可再生能源項目	廠房屋頂空間建置太陽光電發電系統，提供再生能源，增加收入
產品、服務、市場、商譽	採行「資源→產品→再生資源」的【循環經濟】理念，持續研發創新	<ul style="list-style-type: none"> ● 關注預計公告新增應回收處理項目，研發對應項目的處理工法、工序、設備，即時申請處理許可以充實公司營運項目。 ● 自製造源頭進行物料標示，回收處理的再生料，供應製造業重製產品，組建永續發展的產業鏈。 ● 實現永續經濟發展目標，與同業或異業採取相互合作、集思廣益，建制最適合的永續發展策略，與政府單位、同業、異業夥伴交流合作，提升社區關係，共同將 ESG 結合到商業策略中。 ● 對外推動溫室氣體減量及生態保育相關之活動，期望藉由提供產業實際執行之經驗與意見，促進政府及相關機構研擬訂定良善可行之政策與規定。

2.2 能源與溫室氣體管理

2.2.1 溫室氣體排放

氣候變遷已為全球關注議題，無論是經濟發展、自然環境、國際競爭，都受到氣候變遷影響。為積極回應全球永續發展行動與國家淨零排放目標。

綠電再生公司依循金管會於 2022 年發佈永續發展路徑圖，預計 2022 年為溫室氣體排放量基準年，於 2023 年開始推動導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業，自主進行內部溫室氣體盤查，包含直接排放（範疇一）及間接排放（範疇二、三），每年透過公正第三方機構驗證，以了解溫室氣體排放源及排放量；依據數據經由各項節能改善規劃方案，來執行減少溫室氣體排放量，達到溫室氣體減量目的。透過盤查，從全面的角度檢視公司的溫室氣體排放情形。

綠電再生-溫室氣體排放總表

全廠溫室氣體各類別及類別一排放型式排放量統計表							
	類別 1				類別 2	類別 3 至類別 6	總排放當量
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	輸入能源間接排放	其他間接排放	
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	270.8964				719.0292	1,494.7603	2,484.686
氣體別占比 (%)	10.90%				28.94%	60.16%	100.00%

類別一 七大溫室氣體排放量統計表

類別一 七大溫室氣體排放量統計表								
	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	類別一 七種溫室氣體 年總排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	241.8239	14.0978	3.4671	11.5076	0.0000	0.0000	0.0000	270.8964
氣體別占比 (%)	89.27%	5.20%	1.28%	4.25%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

2.2.2 相關減量規劃與措施

綠電再生的企業活動皆以符合環保及安全衛生法令及其他相關要求為前提，管理階層對於工安、環保及安全衛生領域尤其重視，堅持以對環境衝擊最小的方式處理廢棄家電及資訊產品，摘要如下說明：

能源管理系統建置

專注永續循環，持續維運 ISO 14001，未來將建置 ISO 50001 管理系統標準，持續檢討與改善生產製造相關流程，更進一步提升全方位管理的效率，也為本公司的品質管理奠定良好的基礎。



廠區高空照明汰換為 LED



作業廠區屋頂採用透明板



遮陽流蘇網



水霧系統

近年且推動節能減碳，預計導入 ISO 14064-1 碳盤查等相關工作，將提高能源績效和再利用效益，有效降低公司生產製造之能源成本。

環境友善管理-節能減碳

本公司回收處理製程使用之能源為電力，製程亦無燃料使用需求，且因採用乾式製程亦無用水需求。然而，為響應全球溫室

氣體減量，工廠近年來已陸續導入節能減碳措施，舉例說明如下：

- 照明節能：推動作業廠房全區採用 LED 照明以及屋頂採用透明板以增加自然採光，達到照明節能之效益。
- 破碎機改善：藉由破碎機與篩網更新改善方案，將破碎機處理效率提升 20% 以上，降低每單位廢家電處理所需能耗。
- 工廠內架設水霧機：定時透過水霧機灑水，可降溫並減少粉塵產生。
- 再生能源：楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設，生產綠色電力供應。

2.3 廢棄物管理

2.3.1 廢棄物管理

綠電再生創立初衷為解決廢電子電器物品的污染問題及響應資源循環作法，為亞洲第一家專業運作的資源化環保處理工廠，也是國內第一家取得合法廢電子電器回收處理執照的企業。除了擁有亞洲的人力資源及專業技術外，並承襲了德國 Adelman 公司的廢電子電器物品處理系統，採用對環境負荷較低的乾式物理處理製程，故無廢水污染情形，提供完善的廢電子電器回收處理方案，實現低污染、高效率的永續發展策略。

公司依據產業特性建立合適之環境管理制度，於 2001 年首次通過環境管理系統 ISO 14001 之驗證，並持續維運 ISO 14001、ISO 45001 管理系統標準，在廢棄物回收及處理或使用上，皆依環境管理系統及環保法令規定辦理。隨時檢討其執行成效、持續改進。

經營管理規章上，公司已制訂「環境考量面界定辦法」、「空氣品質監測辦法」、「環境監測實施辦法」等相關辦法，顯示綠電再生相當關注環境及氣候變遷議題之法規。而制訂之「永續發展實務守則」中提到「致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。」，表達公司規章中對於永續發展之實踐，也以發展永續環境為原則。

廢棄物回收處理

本公司為廢電子電器物品處理廠，政策皆遵循行政院環保署公告「應回收廢棄物回收清除處理稽核認證作業手冊」規定處理。2022 年全國廢電子電器物品回收量，廢家電物品為 159,484 公噸（較 2021 年增加 6,374 公噸，增幅約 4.2%）、廢資訊物品回收量為 17,843 公噸（較 2021 年減少 1,731 公噸，減幅約 8.8%）。

	2021 年處理量	2022 年處理量	差異	成長
廢電子電器類	153,110 公噸	159,484 公噸	6,374 公噸	4.2%
廢資訊類	19,574 公噸	17,843 公噸	-1,731 公噸	-8.8%

資料來源:行政院環境保護署，綠電再生公司整理。

2022 年全國廢電子電器物品的處理量，較去年增加約 6,374 公噸，增幅約 4.2%，綠電再生的處理量為 21,520 公噸，增幅約 132 公噸，較去年度微幅增加。廢資訊物品部分，全國處理實績 17,843 公噸，較去年減少約 1,731 公噸，減幅為 8.8%，公司的處理實績為 3,681 公噸，較前期減少約 583 公噸，減幅約 13.7%。

被淘汰掉的廢電子電器產品進入處理廠後，首先會在拆解線上進行人工拆解，將主要元件如馬達、壓縮機等拆除後，再進行其中有害物質的妥善分離、處理，以及將其中具循環價值的資源回收再利用。廢家電資源化處理流程主要包括拆解、破碎、粉碎、分選等步驟。其中，電冰箱及冷氣在拆解前，需先抽取冷媒及潤滑油，電視機在破碎之前，需先分離螢光粉及石墨，並予以妥善儲存及處理。處理後之資源化物質包括銅、鐵、鋁、玻璃、塑膠等，將分別進入金屬熔煉廠、玻璃廠及相關再利用工廠，冷媒則經純

化處理後再回用。綠電再生主要產品為拆解廢家電及廢電子資訊產品後取得之鐵、銅、鋁、塑膠等再生原料 (如下圖)，可重新回用到原產品製造端或作為其他產品生產之原料再利用，協助落實循環經濟、減少資源浪費、促進環境永續。

最近 2 年度廢棄物處理量申報如下：

	2022 年	2021 年
有害廢棄物(公噸)	36.8	47.9
非有害廢棄物(公噸)	3,615.9	3,341.7

創新研發

綠電再生於 2016 年度成立創新研發處，針對廢棄物品處理後的產出物之去化問題，導入「再利用」、「再製造」與「再使用」思維，評估及推動新事業項目發展，並遵循政府節能減碳政策，推動減碳及調適工作，提升員工減碳意識及公司減碳潛能，確保公司未來在廢棄物管理處理上，兼顧國際環保趨勢，及善盡製造者責任延伸的成立宗旨前提下能持續成長。



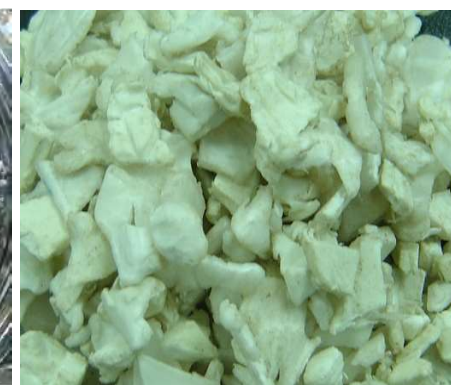
本公司產出銅



本公司產出鐵

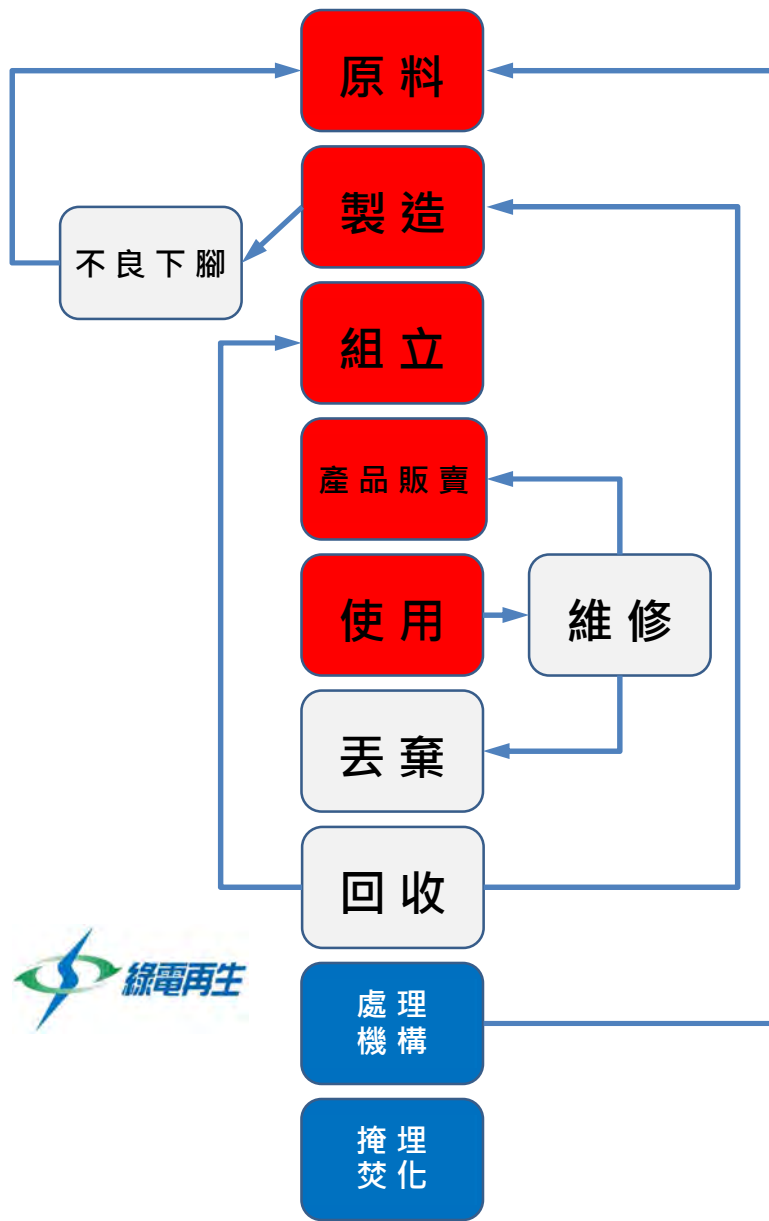


本公司產出鋁



本公司產出塑膠

綠電再生產品 (再生原料)



循環經濟之工業循環

2.3.2 循環經濟

循環經濟是透過資源的再利用，讓資源生命週期延長或不斷循環，以有效緩解廢棄物與污染問題，「從搖籃到搖籃」的新經濟模式。相較於過往的線性經濟中(產業發展從「開採、製造、使用、丟棄」直線式的線性經濟)，藉由再生能源資源的使用，重新設定材料、產品、製程及商業模式，達到資源再利用、消除廢棄物的目標，進而轉型為「資源永續」的循環經濟。

綠電再生的願景

以創新回收技術 + 綠色製造思維，成為台灣循環經濟產業公司的典範與標竿。

完善我國資源循環鏈結

綠電再生以環保為志業，核心策略目標為「解決電子電器廢棄物的環保問題，落實循環經濟理念，提升資源化再利用價值」。公司發展從遵守法令規定起步，過去 25 年來嚴守紀律從無違法環境污染紀錄。而除了積極解決環境問題、塑造良好社會公益與企業形象，更結合企業營運核心及主要業務，將安全效率、高值化轉換成優勢競爭力，近年來並積極發展新商業模式，尋求異業結盟機會。

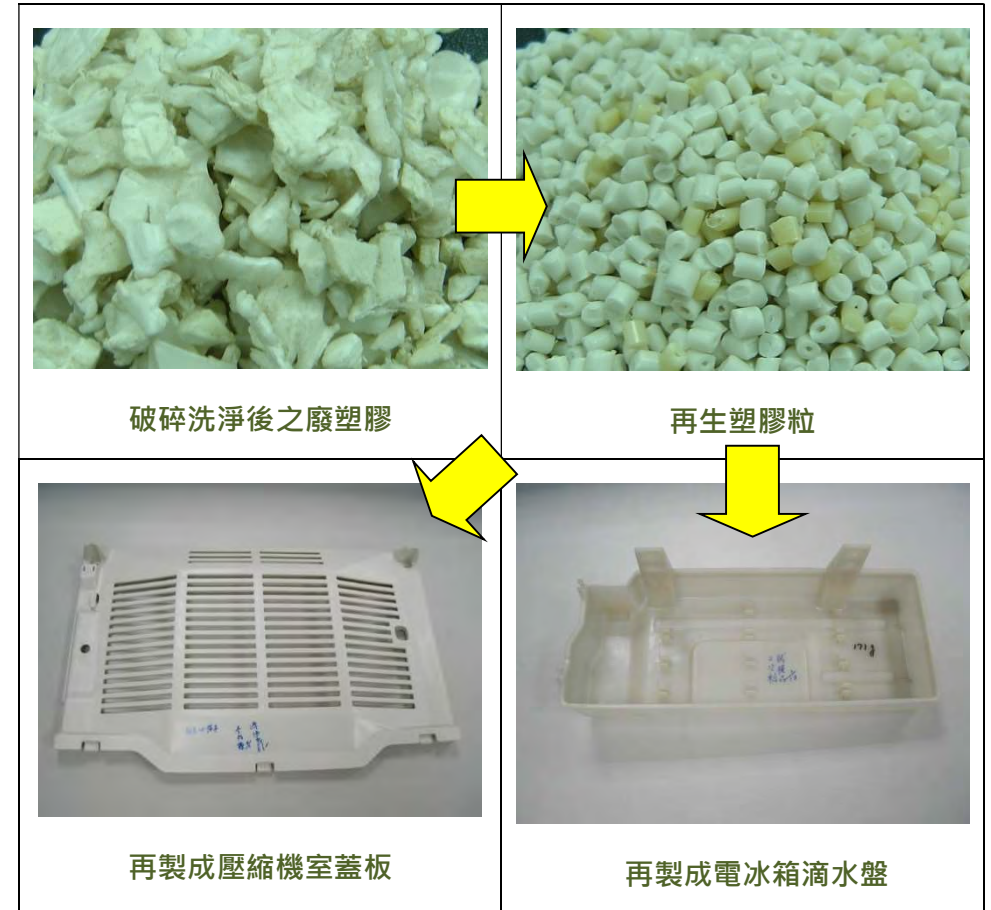
本公司經過多年實際參與回收處理國內廢家電及資訊物品後，將相關執行經驗與心得回饋環保署回收管理制度，以及透過開放工廠參觀與提供回收商所需資源或教育訓練等方式，逐步帶動上下游產業成長，共同建立起完整的資源回收再利用體系，也帶動許多資源再生業者積極開發各種廢棄物品之回收再利用應用技術，使回收後之再生原料獲得有效利用與提升產值。

供應再生原料

綠電再生將廢棄的家電及資訊物品回收後，經過破碎、分類，再處理成可利用的資源，回收到的鐵、鋁、銅、塑膠等再生原料，還可以重新回用到原製造端，實現城市採礦，並與家電產業合作推動綠色供應鏈計畫，成功促進資源循環及永續利用。例如，將廢洗衣機的塑膠桶槽拆解回收後，經過破碎、洗淨、分選、抽粒、改質等一系列程序，廢塑膠就能回收再製成電冰箱滴水盤及壓縮機室蓋板等新零件，取代原材料的使用。

教育宣導 & 媒體採訪

綠電再生持續透過研討會、工廠觀摩、座談會、媒體採訪等多元管道，向各界宣導廢電子電器和資訊物品回收處理的正確作法，以及如何避免對環境造成污染或對人體帶來危害。



綠電再生 - 塑膠再利用情形

綠電再生樂於分享過去在廢電子電器和廢資訊物品處理的知識與經驗，並響應政府宣導循環經濟理念，近年來亦配合國內外媒體之採訪與拍攝，協助民眾更進一步認識舊機回收後的去向和資源循環的過程。

促進循環經濟發展

綠電再生擁有先進的處理設備，可自我掌控拆解與分選品質，嚴格的品質管制制度配合自動化處理系統，是質量與控管的保證。

但更重要的是，綠電再生的每一位員工全心投入個人工作，為公司訂定的目標不斷向前邁進，為循環經濟的發展繼續邁進。

每天都有上百位綠電員工在回收線及拆解線上揮汗進行作業，經由他們的辛勤付出與努力，使得被淘汰掉的廢電子電器物品得以回歸最妥善的處理，除了降低環境污染，更讓資源永續循環，這也是綠電再生能在全球家電回收市場佔有一席之地原因。

綠電再生 循環經濟處理實績 2000 年~2022 年 累計處理量



綠電城市礦山 資源永續再生

我們對環境的努力 – 近 3 年循環經濟的獲獎及績優事蹟

循環經濟是世界趨勢，綠電再生多年來循規蹈矩、兢兢業業地處理每一項廢物品，不僅能確實避免環境污染產生，也為我國企業提供高品質的再生原料，成為我國接軌國際綠色市場的後盾，持續為國內實踐資源永續循環貢獻心力。最近 3 年度獲獎 / 肯定舉例如下：

- 2020 年 11 月榮獲 2020 台灣亞洲金牛獎之「超級金牛獎」。
- 2021 年 11 月，榮獲環保署第 3 屆國家企業環保獎。
- 2021 年 11 月，榮獲環保署 2021 臺灣循環經濟績優企業。
- 2022 年 11 月榮獲環保署應回收廢棄物回收處理業評鑑「資源循環前瞻」及「資源循環基石」雙標竿績優廠商獎章。

歷年來獲獎的獎項，再次證明、履行我們對於回收廢棄物、資源再生、永續經營的持續承諾。



2021 資源循環績優企業(二星級)



2022 年度回收處理業評鑑資源循環前瞻標章

SOCIAL ENGEEMENT

第三章 幸福職場及社會參與



1. 人才任用與培育
2. 人權政策
3. 員工薪資福利、女性主管比率
4. 職業安全衛生
5. 員工培訓
6. 社區投資與參與



員工子女繪畫比賽作品

三、 幸福職場與社會參與

本公司重視員工發展與權益，使員工能在綠電再生實現自己的理想與抱負。本公司經營理念一向以尊重人性、關懷員工為主。持續保障員工市場競爭力之薪酬、提供完善教育訓練、輪調機會與多元升遷管道、創設優質工作環境與福利制度、多元包容並平等任用，成為綠電再生永續經營的核心成長動能。

2022 年員工關懷記事

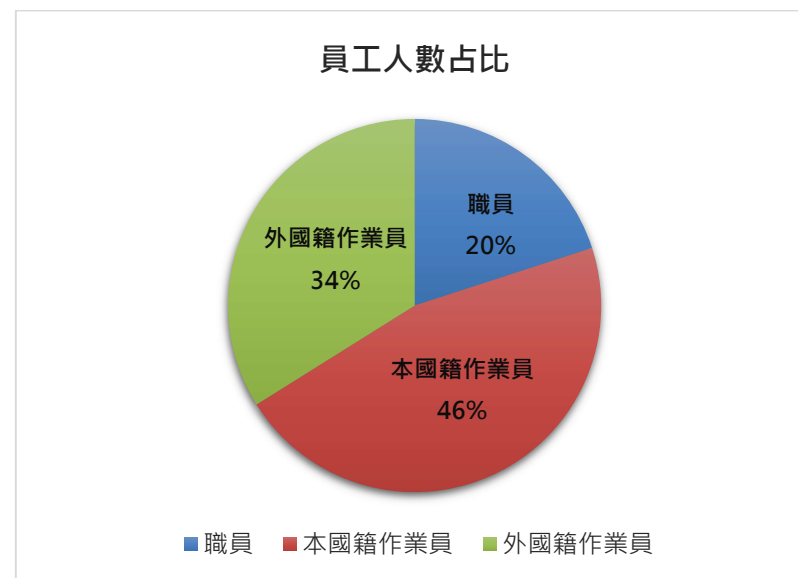
- 員工訓練總時數：641 訓練人時。內訓共計 111 人次參與訓練，外訓共計 33 人次參與訓練。
- 「防範內線交易管理」、「誠信經營作業程序及行為指南」議題之教育訓練課程：共 33 小時。
- 重大人權侵權事件：0 件
- 職業災害人數比率 (職災人數/總人數)：2.0%

3.1 人才任用與培育

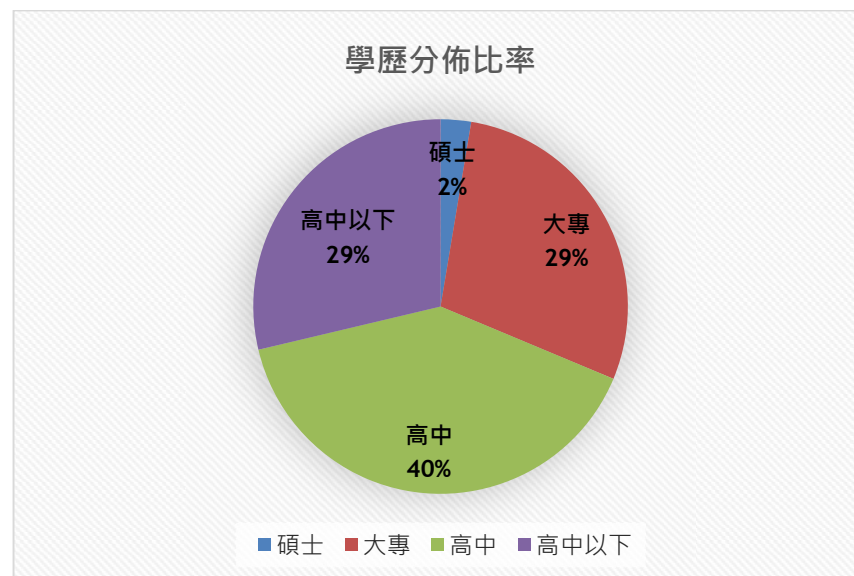
3.1.1 員工結構及分布

截至 2022 年底在職同仁 115 人，平均年齡 42.5 歲，平均服務年資 7.1 年。聘用在地人員比例為 66.1 %。

➤ 2022 年員工人數



➤ 2022 年學歷分布



3.1.2 勞資關係-員工福利措施與實施狀況

各項員工權益維護措施的努力

綠電再生各項員工進修、訓練、退休制度與其實施狀況，以及勞資間之協議與各項員工權益維護措施努力情形如下列說明：



台北總公司辦公環境

- 綠電再生每年依據公司章程，提供年度員工酬勞分派。並提供旅遊補助、勞動節禮品(金)、職工福利委員會、年假、團體保險、住宿（移工）與員工停車位、交通補助。
- 持續關懷同仁及促進健康管理：為鼓勵同仁定期健檢，除安排新進同仁健康檢查，本公司每年定期檢視醫院合約提供的健檢項目，提供給同仁免費的健康檢查。透過健檢以落實職業疾病預防，積極推動員工個人健康促進。



楊梅廠員工健康檢查~

健康的員工才能打造健康的幸福職場

- 每年辦理國內員工團體旅遊，安排旅遊活動，以期提升生產力，舒緩工作壓力，共創精彩生活。
- 各項醫療健康保險：
 - (1) 健保 - 新進員工從到職的第一天起，公司就為每一位員工辦理全民健保，並可為眷屬辦理加保（需附證明文件）。
 - (2) 勞工保險 - 公司的每一位員工於到職日參加勞工保險，一律以應領工資加保，員工於請領勞保給付，不致遭受損失。公司並負擔員工部分勞保費用，減輕員工壓力。
 - (3) 團體保險 - 新進員工從到職的第一天起，就免費參加與團體保險計劃。團保包含以下保險：(3.1) 團體傷害保險：殘廢保險金、身故保險金。(3.2) 實支實付醫療保險金：傷害醫療保險。

- 每年廠慶表揚優秀員工，獎勵方式包括：模範員工發放獎金獎勵及個人年度全勤獎和團隊優良表現獎勵金，表揚於公司成立紀念日或適當之時機舉行之。



公司年度廠慶 - 表揚優秀員工

3.1.3 職工福利委員會

- 秉持照顧勞工生活，維持勞資雙方和諧，增進同仁間感情及身心健康，鼓勵從事正當娛樂與休閒活動，依法成立職工福利委員會。福委委員來自公司各廠單位，依據部門人數比例，透過選舉的方式產生代表委員，藉由每季召開例行性會議，於會議中決議福委會所制訂之相關員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，推展全員性員工福利。

- 綠電再生按每月提撥營業收入總額之 1.5 % 作為「職工福利委員會」的活動經費，福委會主要福利包含：三節節慶禮金(勞動節、端午節、中秋節)、三節禮品、員工旅遊、生日禮金、結婚禮金、喪葬奠儀、生育金、慰問金、及員工子女獎學金等，均為福利項目，以回饋員工平日的辛勞。

公司並不定時舉辦旅遊活動，員工可藉活動達到紓解工作壓力、增進身體健康及相互交流的目的，進而提升向心力。2022 年由於新冠肺炎疫情因素，為防範疫情擴散，職工福利委員會原要舉辦之活動也有部分暫緩實施。

3.1.4 退休制度與實施狀況：

- 為增進員工士氣，保障員工退休後生活，特依據員工工作規則第五十四條及勞動基準法第六章之規定而制定退休制度。公司須按月提撥退休準備金儲存至勞保局設立之退休金舊制提存專戶，提撥率依中央主管機關規定辦理（勞退舊制）。公司所提撥之員工退休準備金，由公司與員工共同組織委員會監督之。截止 2022 年底累積提撥數額，請詳本公司 2022 年度財務報告。
- 員工退休辦法悉遵守勞動基準法與勞工退休金條例之規定訂定與辦理。適用符合新制退休金之員工，新制退休金提撥率為 6 %，每月提撥工資之 6 % 至勞保局職工個人退休專戶。公司於 2005 年 7 月 1 日起同時適用舊制與新制退休金制度。

3.1.5 有效溝通管道

綠電再生透過完善的人力資源政策，打造多元平等的健康職場，並建立有效的溝通管道以廣納不同的想法與聲音；針對職場的不法侵害進行宣導活動，且提供新進人員新人訓練課程及在職人員不定期公告，讓員工建構起正確的認知與概念；每年亦定期進行預防性調查，列管及協助高風險對象。公司的員工若因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害，或是有任何想法或意見反應，依據本公司「檢舉事件管理辦法」，管理單位為稽核室，並設有檢舉信箱 audit@eer.com.tw，透過稽核室提供檢舉人檢舉陳述管道並對檢舉人身份及內容應保密；亦可透過人資主管、高階主管電子信箱，或員工意見實體信箱等管道進行反應。

良好的溝通管道，促進勞資協調情形，進而為建立良好的勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率。

3.1.6 其他各項員工權益維護措施

本公司秉持自主管理、全員參與之經營方式，每個部門主管與部屬之間均透過定期之業務會議、產銷會議、教育訓練等作有效溝通，勞資關係和諧。

公司於 2022 年度並無因勞資糾紛所遭受之損失，並未有重大勞資糾紛或勞資協議情事。



楊梅廠溝通會議

3.1.7 健康促進

公司除致力於公司經營管理，針對員工身心健康亦相當注重，廠區每年定期辦理廠慶活動或團體旅遊活動等，鼓勵員工多多參與。另外，也安排定期醫師及護理師執行臨廠服務，供員工免費醫療諮詢與健康指導等，以利員工瞭解身體或心理健康問題，促進員工健康管理認知與行動力。

3.2 人權政策

綠電再生公司尊重並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工組織公約》之勞動標準，秉持「尊重人權」的原則，致力確保公司內外的每一個人，均能獲得平等、尊嚴的對待。

綠電再生在公司內部訂定的「永續發展實務守則」中明訂公司應遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社會階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允，以維護社會公益。

於人才招聘採行多元化計畫，秉持「用人適才」的原則，一切遵循《勞動基準法》與《性別工作平等法》等國家法規，以個人專業能力為主要遴選要件。對內已訂定相關人事管理規則及員工工作規則，如「勞資會議組織規程」、「員工退休管理規程」、「員工考核評鑑管理規程」、「員工推薦人才辦法」，保障員工的薪酬、結社自由、福利，並依相關法規辦理員工勞工保險、全民健康保險及退休金事宜。

本年(2022年)無重大違法情事。本公司將持續關注人權保障並落實進行相關訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。依據本公司人權政策執行方針進行風險辨識後，

具風險項目為「職業健康與安全」；經執行相關措施及衝擊補償措施如下：

人權管理項目的減緩及補償措施

議題	減緩措施	補償措施
職業健康與安全	1. 每年持續進行職業安全衛生教育訓練。 2. 啟動職災通報與處理程序。 3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排。	對於實際發生之衝擊，已依補償措施進行相關職災通報處理程序，並依法給予員工照顧及補償。

母性保護計畫

提供完善的育嬰留停制度：根據「性別工作平等法」員工可依個人需求申請育嬰留職停薪。綠電再生落實執行母性保護計畫，包含工作場所環境危害鑑別風險評估、孕期及復工後關懷追蹤及衛教、提供相關勞、團保申請協助。

公司鼓勵員工於貢獻所長之餘，能兼顧家庭照顧，實現家庭與工作的平衡。當員工有新生成員需較多時間撫育而無法兼顧工作時，提供完善的育嬰留停制度，並協助員工於重返職場時順利銜接與適應。近3年來公司育嬰留停留任率為100%。

工廠設置哺乳室：考量母性需求及權益，提供產後員工哺集乳室，完善母性健康的保護環境措施。



申訴制度&溝通管道

綠電再生應共同維護健康與安全之工作環境，不得有任何性騷擾或其他暴力、威脅恐嚇之行為。同仁平時也可透過內部申訴信箱 (audit@eer.com.tw) 進行意見表達。

本公司依據性騷擾防治法及性別工作平等法訂定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，提供員工免於性騷擾之工作及服務環境。

本公司勞資會議每 3 個月定期舉辦，並依據勞動基準法第 83 條規定制定「勞資會議組織章程」，以促進勞資雙方關係，維護勞工(員工)權益。

不歧視與人權議題

綠電再生秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，於人才招聘採行多元化計畫，一切遵循《勞動基準法》與《性別工作平等法》

等國家法規，以個人專業能力為主要遴選要件。本國籍與外國籍員工於工廠一向相處和睦，成立以來並無歧視或被檢舉不友善事件。公司同時杜絕歧視、強迫勞動、童工等侵害人權或勞工權利的事件，創造友善工作環境。

在招募過程中，透過公開透明的遴選，所有人才皆享有平等的甄試機會；管理部的招募單位也持續接受面試相關專業訓練，包含人才多元化之招聘訓練、面談技巧提升以及專業測驗工具的使用等，以達到面試甄選的公平性及有效性。人力資源部於招募流程和用人單位密切配合，持續網羅價值觀相同之各領域專業優秀人才，並強調多元平等，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則廣納賢才。

禁用童工

公司致力保障員工結社自由，亦不聘用童工，同時杜絕歧視、強迫勞動、童工等侵害人權或勞工權利的事件，創造友善工作環境。

公司以照顧員工、利益共享之信念，提供良好工作環境，暢通的溝通管道，2022 年並未發生任何性騷擾申訴事件或不法歧視事件，亦未發生任何因勞資糾紛或勞資事件罷工或暫停雇用之事件。

3.3 員工薪資福利、女性主管比率

員工福利與打造幸福職場-提高員工公司認同感

3.3.1 公司章程明定員工酬勞：

員工薪資報酬政策係依據個人能力、對公司貢獻度、績效表現、具競爭性及考量公司未來營運風險後決定。本公司之公司章程第三十條規定，「公司年度如有獲利，應提撥 2%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工;本公司得以上開獲利數額... 但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。」。本公司章程明載員工酬勞之成數或範圍，及員工酬

勞分派案應經董事會通過，提股東會報告，顯示公司對員工福利的重視。

公司訂有「員工工作守則」、「員工考核評鑑管理規程」、「勞資會議組織章程」，及該職位於同業市場中薪資水平、於公司內該職位的職責範圍及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。公司除宣導相關企業倫理，員工績效及獎勵、懲戒制度，並將人才與制度、前瞻佈局等列為考核指標，呼應企業社會責任以人為本之企業永續發展的重要使命，以提升公司未來國際競爭性。

2021 年及 2022 年非擔任主管職務全時員工年薪資說明

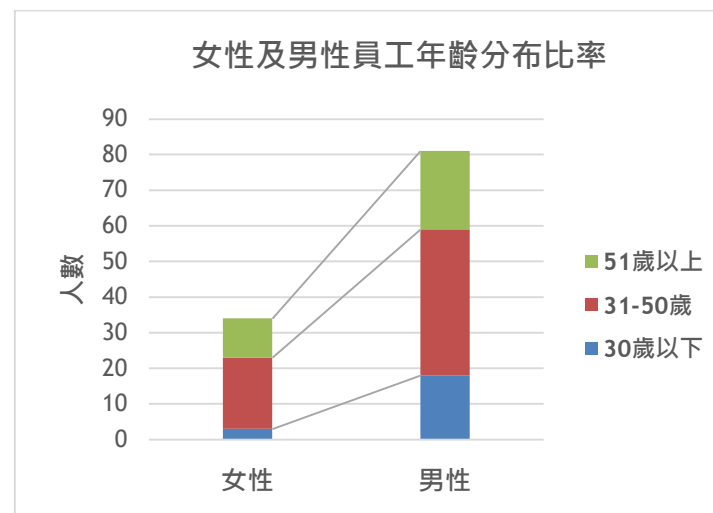


員工多元化與性別平等機會

3.3.2 員工人力結構分布：

綠電再生專注於綠能環保的循環經濟領域，對於專業人才招募與培育，也是積極關注與投入的面向。2022年員工總人數為115人。因應產業領域及性質，員工以男性居多占70.4%；在聘僱類別上，以全職人員為主，占98.3%。

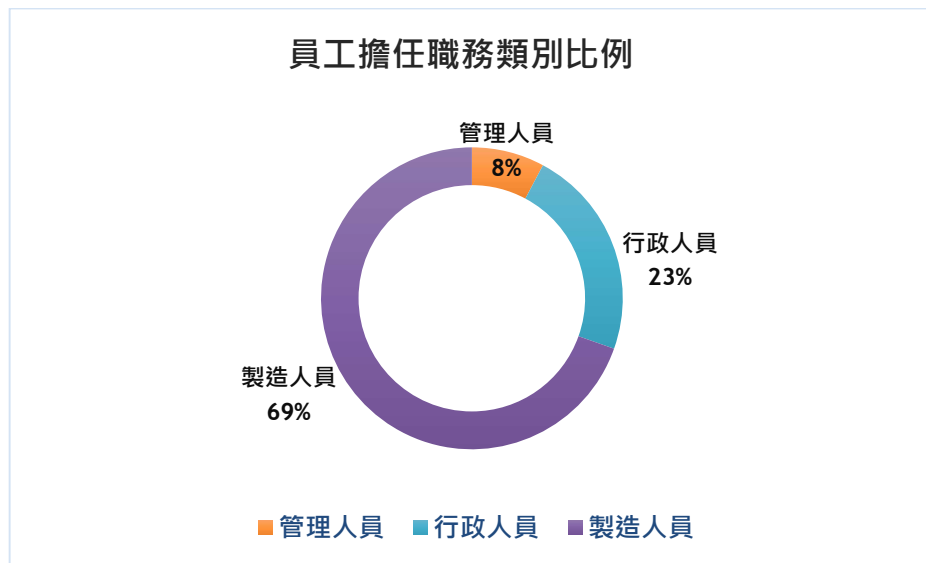
本公司對各年齡層員工均秉持相互尊重之態度。在年齡結構方面，以青壯年族群(31-50歲)為主要人力，占比為53.0%，係支持公司營運動能的重要基礎；其次51歲以上員工比例為28.7%；30歲以下員工比例為18.3%。



類別	組別	女性		男性		小計	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比
年齡	30歲以下	3	2.6%	18	15.7%	21	18.3%
	31-50歲	20	17.4%	41	35.7%	61	53.0%
	51歲以上	11	9.6%	22	19.1%	33	28.7%
	小計	34	29.6%	82	70.4%	115	100.0%
契約類型	不定期	30	26.1%	80	69.6%	109	94.8%
	定期	4	3.5%	2	1.7%	6	5.2%
雇用類別	全職	34	29.6%	80	69.6%	113	98.3%
	兼職	0	0.0%	2	1.7%	2	1.7%

3.3.3 綠電再生員工職務類別分布比例

在職務結構方面，因科技產業特性，綠電再生員工大多數為製造人員，占比 69.6%；其次為行政人員，占比 22.6%；管理人員占比 7.8%。



按性別劃分員工擔任職務類別的比例

類別	女性		男性		小計	
	人數	占全體比例	人數	占全體比例	人數	占比
管理人員	4	3.5%	5	4.4%	9	7.8%
行政人員	20	17.4%	6	5.2%	26	22.6%
製造人員	10	8.7%	70	60.9%	80	69.6%
小計	34	29.6%	81	70.4%	115	100.0%

3.3.4 員工的多元化

本公司 2022 年聘僱不同國籍的員工，以期多元的員工背景能為公司營運創造不同視角，深化業務發展。同時追求性別平等，管理職之女性主管比率，高達半數，可見公司相當重視員工多元化與性別平等機會。

公司在落實性別平權上，在雇用、薪資及獎酬制度上，亦遵循同工同酬原則，不因種族、民族、社會階層、血統、宗教、身心障礙、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、政見、年齡而有異。此外，女性管理職(經理人)占全體管理職 50%，顯示女性同仁在職涯發展上看重個人能力，不因性別而有所差異。

員工多元性指標	
2022 年女性員工占比 (%)	27 %
管理職女性主管占比(%)	50 %

3.4 職業安全衛生

環安衛政策「環保、安全、效率、保固、永續發展」

為確保所有同仁在工作時安全無虞，綠電再生設置環安衛單位，專職負責各廠之環境安全衛生之政策擬定、計畫管理與全集團之督導工作，並直接向總經理匯報。專責落實執行環安衛管理系統之運作。

3.4.1 職業安全衛生管理系統

綠電再生以善盡環境保護與打造安全健康的工作環境為前提，依據 ISO 14001、ISO 45001 (環境管理及職業安全衛生管理系統) 建立環境與安全衛生管理系統並推動管理系統模式運作，制定嚴謹的政策、程序及管理標準來推動內部環境安全作業。公司於 2001 年 1 月通過 ISO 14001 環境管理系統認證、2002 年 2 月完成通過 OHSAS 18001 (2020 年 7 月更新為 ISO 45001) 職業安全衛生管理系統認證，每年重新驗證，以確保管理系統持續有效性。



2001 年 通過環境管理系統 ISO 14001

2002 年 通過職業安全衛生管理系統
OHSAS 18001

2020 年 通過 ISO 45001 轉換驗證

3.4.2 職業安全衛生申辦類別及人員配置說明

綠電再生落實安全衛生管理業務之推動、監督及查核等工作，於楊梅廠區訂定相關工作安全措施及相關人員配置。公司嚴格要求高職業風險工作者之作業資格及技能，公司每年投入經費鼓勵同仁精進安全衛生相關知識學習及取得法定證照、教育訓練，培養職業安全衛生意識。



項目	申報類別	申辦期限
1	自衛消防編組訓練計畫提報	每年 2 次
2	消防安全設備檢修申報	每年 1 次
3	建築物防火避難設施與設備安全檢查申報	每年 1 次
4	用電場所高低壓電力設備定期檢測紀錄	每年 2 次
5	空氣及噪音環境檢測紀錄	每年 1 次
6	員工健康檢查	每年 1 次
7	環境消毒紀錄	每年 1 次
8	飲用水設備水質檢測紀錄	每 3 個月 1 次
9	機具保養紀錄	每月/每次
10	教育訓練紀錄	每月/每次

項目	專業技術操作人員類別	申辦設置人數
1	廢棄物處理專業技術員	2 人
2	職業安全衛生管理人員	2 人
3	防火管理人員	2 人
4	急救人員	3 人
5	用電場所專任電器技術人員	委託用電設備檢驗維護業辦理
6	高壓氣體特定設備操作人員	2 人
7	乙炔熔接裝置話氣體集合熔接裝置從事金屬之熔接、切斷或加熱作業人員	1 人
8	ISO 45001 內部稽核人員	9 人
9	ISO 14001 內部稽核人員	11 人
10	堆高機操作人員	31 人

3.4.3 廠區作業環境改善及安全管理

本公司係依據職業安全衛生相關法令規定，辦理員工從事工作所必要之安全衛生教育、預防災變訓練及健康管理等相關措施。辦公場所設置緊急逃生路線及出口，定期進行電梯設備保養，備有消防設施並定期舉行消防演練、定期消毒清潔工作環境及進行水質檢測，並實施門禁管制。

透過良善的工作環境，讓同仁安心工作，無後顧之憂，及預防改善措施，落實預防職業傷害，提高工作效率。



消防局消防演練



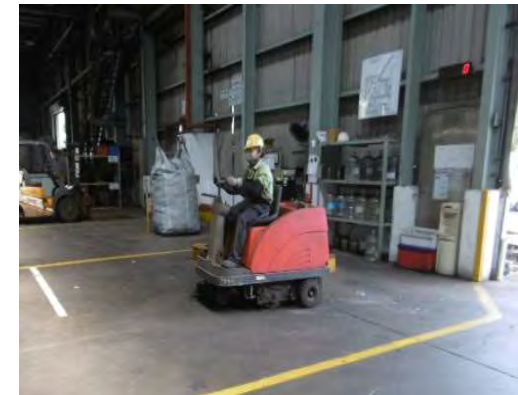
廠區緊急逃生動線圖

職業傷害及職業疾病統計

職業傷害統計	
職業災害人數	2.0 %
職業災害人數比率(%)(職災人數/總人數)	2.0 %
職業疾病造成死亡發生率	0 %
可記錄職業疾病發生率	0 %



廠區/貯存/作業區地面標線



電動掃地機

3.5 員工培訓

3.5.1 員工進修、訓練與實施狀況

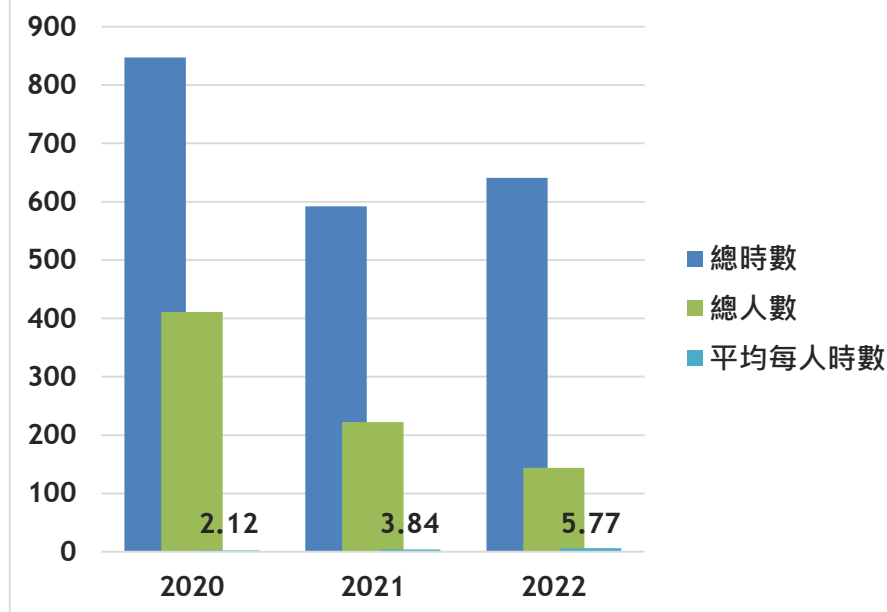
員工訓練部分每年列年度計劃訓練執行，並依照公司教育訓練實施辦法提供員工內部訓練及在職進修等措施，對於各級從業人員之專業及管理知識定期開班授課，透過整個職業生涯各階段的培訓計畫，培養出具積極性及創新觀念之優秀人才。

建構完整而多元化的職涯發展途徑是本公司持續努力的方向。全公司各部門，都有配合工作內容參與外部進修以提升專業職能；並提供完整且多元的資源，協助同仁持續精進與增廣知識見聞。2022 年度本公司所舉辦的訓練(包括內部及外部訓練)，內部訓練共開設通識教育、專業能力提升與政府、公司政策宣達等，內訓共計 111 人次參與訓練，外訓共計 33 人次參與訓練；總計 641 訓練人時。

2022 年教育訓練實績

		2020 年	2021 年	2022 年
訓練總時數		847	592	641
總人數	外訓	400	154	111
	內訓	11	68	33
平均每人時數		2.12	3.84	5.77

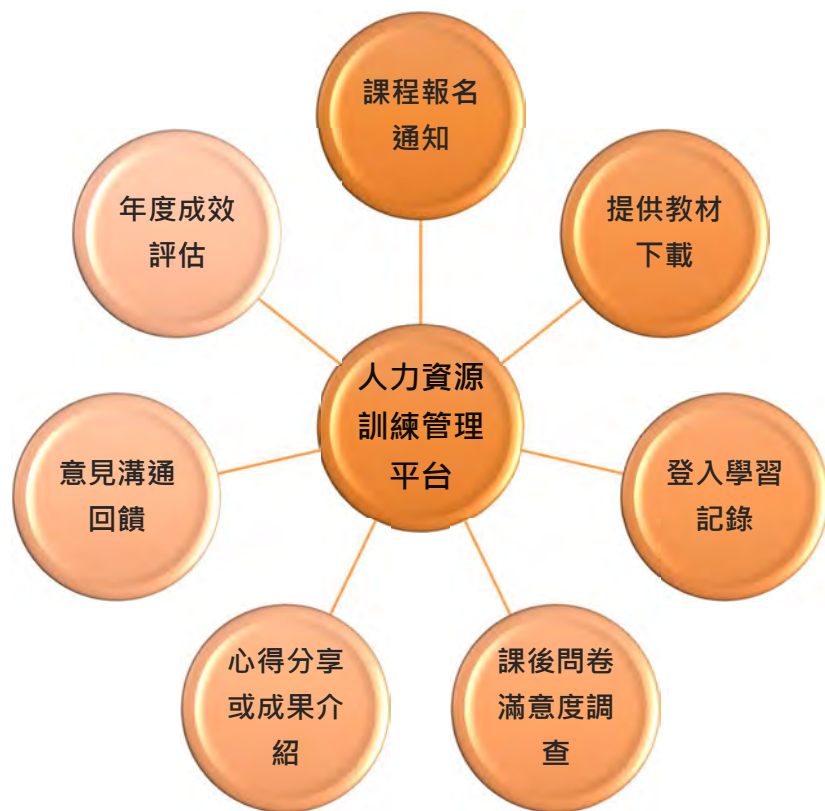
近三年度教育訓練時數



3.5.2 訓練成效

綠電再生每年皆會制訂員工訓練規劃，課程包含各單位各自舉行的專業課程 (例如防範內線交易管理作業程序、誠信經營議題、資訊訓練等)、全公司整體性或各階層通識性之訓練活動 (例如安全衛生訓練課程、廠區緊急應變訓練課程等)，由工廠及人力資源單位統籌辦理課程。





公司或廠區各單位依其功能訂定必要之專業課程。員工到職即依課程由主管與資深同事按部就班給予必要訓練，藉由技術手冊閱讀、講授、現場實作、理論及實務並重，使技術知識經驗得以傳承。同時，對於執行工作需要證照之人員給予必要之訓練，以取得專案證照。為提升本公司生技課機械設備維修人員或特殊專業技能，於 2019 年制定「技術津貼發放辦法」，如因職務需求取得專業證照，可申請公司付費學習；通過考試後，可申請專案證照之津貼，以鼓勵同事精進自身的專業技能。

本公司定期請員工提供回饋意見及檢討機制，最後產出多元化訓練投入與成果效益的流程，檢視公司訓練成效，達到持續改善目標。課程講師將會依照課程需求，安排內部講師、外部師資授課，或參加政府、專業機構的研討會，提供全方位培訓的機會。



廠區員工教育訓練

3.5.3 員工績效考核：

綠電再生定期執行員工績效考核，以促進員工及組織的職能管理和人力資本發展。對員工晉用、轉調與留任，規劃完整的職涯體系與升遷制度。不僅成就員工個人職涯發展，也激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。本公司制定「員工考核評鑑管理辦法」、「職等晉升管理辦法」，皆為拔擢優秀人才，透過公平、公正的程序，使全公司的員工能適其所才、留任優秀人才，為公司永續發展奠定基石。

3.5.4 啟動接班規劃：

本公司董事會成員及重要管理階層皆啟動接班規劃，讓員工適才適所，多元並持續發展培育未來各單位的中高階接班人才。接班計劃的重要政策說明如下：

董事會成員部分：

本公司董事之選任，除法令或章程另有規定者外，依本公司董事選舉辦法辦理，考量董事會之整體配置及多元化，並依據績效評估之結果，適時調整成員組成。另在規劃接班計畫中，接班人需符合公司要求標準，並具備執行職務之能力。

本公司董事會列席人員中，楊梅廠、財務、會計、研發、等各部門一級主管均會列席參加，以培養擬定策略能力及了解董事會運作情形，未來經評估後可望成為接班董事會人選。

本公司董事成員皆為專業之產學界賢達，擁有上市櫃公司之經營企業管理實務或擔任政府機關管理職務經驗，均具備領導決策、危機處理及國際市場觀等，後續之接班應可順利進行。

重要管理階層部分：

本公司重要管理階層之接班人計劃，著重於人才庫之培養，發掘高度潛力之員工，設有完善教育訓練制度及升遷管道，提供持續精進及發展機會，以因應未來重要管理階層接班需求。

本公司管理階層係按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，所有員工均已完成工作說明書，並指定職務代理人，予以訓練培養。此外，依發展策略進行關鍵人才部門輪調，以利人才之傳承。

經理人之接班方面：高階主管透過上面之績效考核可了解應加強改進之處及其個人期望，考核結果做為總經理(或經理人)之接班人計劃之參考依據。本公司2022年8月董事會提報莊淑珍女士為常務總經理兼財務長，為後續公司實踐高階管理階層(高階經理人人選)接班規劃。

3.6 社區投資與參與-社區營造

綠電再生身為企業公民的一份子，除致力於公司營運，公司成立宗旨落實製造者責任延伸，故促進資源永續利用、善盡企業社會責任一直是公司秉持的理念與目標。因此除長期致力於本業精進外，在社會參與方面，則選定主題，長期投入，目前為止各項公益事項及執行方法如下：

3.6.1 環保節能減碳、環保教育/協助

- 2022 年 11 月於楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設，於 2023 第二季完工。
- 慈濟環保站教育訓練宣導，宣導不拆解、加強廢棄物流向管理。



新店環保站宣導情形



安康環保站宣導情形



板橋環保站宣導情形



慈濟環保站幹部參訪綠電再生

3.6.2 參與國際合作/考察



日本北九州資源技術交流



經濟部次長參訪照片

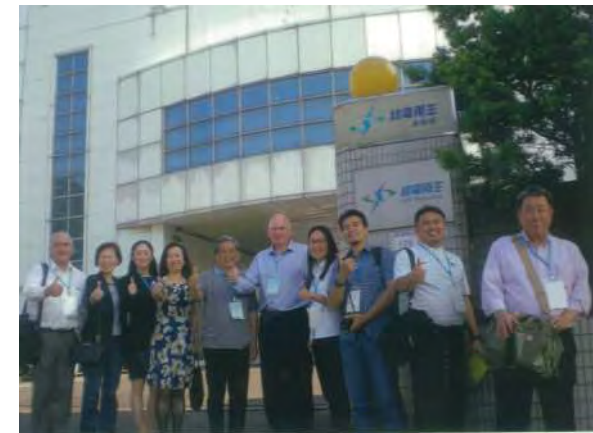
國際交流情形：本公司在廢家電處理領域上獲得產、官、學、研認同，也成為環保署在對外宣導國內環保業務及成果的橋樑，配合接待外國團體、外交使節等蒞廠參觀，讓本公司有機會發揮環保外交的功能。

為增進各界對環保意識，本公司本著善盡社會責任、環保公益的理念，對於教育訓練、研討會、展覽及參觀活動等，皆踴躍參與，希望每一個與會者都能瞭解廢家電及廢資訊物品處理的流程與重要性，以利提升大家對於環保永續利用的認知。

3.6.3 推動技術/學術交流、參加展覽會



臺灣科技大學化學工程系訪問工廠



永續物料管理國際交流活動

3.6.4 公益捐款、獲獎及績優事蹟

本公司亦在獲利許可下持續進行不定期公益捐款，並經董事會通過公告於公開資訊觀測站。

2022 年 11 月榮獲環保署應回收廢棄物回收處理業評鑑「資源循環前瞻」及「資源循環基石」雙標竿績優廠商獎章。

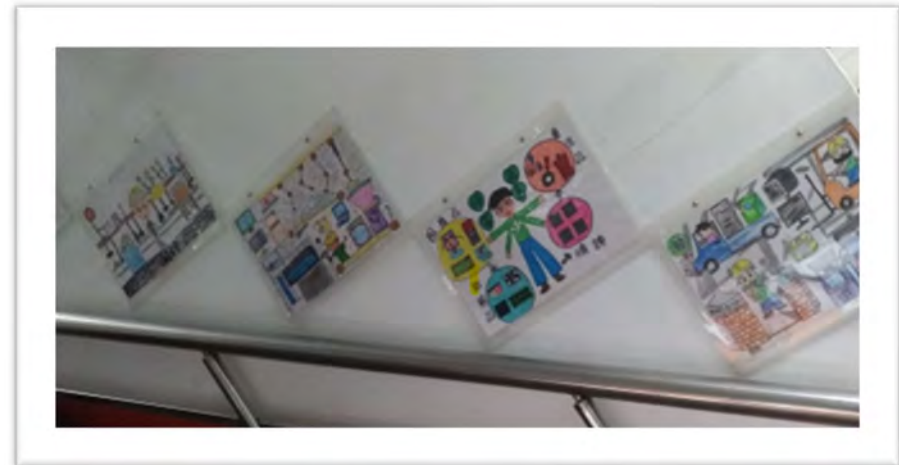


獲獎殊榮



將社會貢獻深植於企業文化

工廠不定期舉辦員工子女繪畫比賽，增加同仁與公司之間的向心力，在活動中同時潛移默化下一代對綠能環保的種子。



第四章、附錄

4.1 全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明：綠電再生股份有限公司依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容。

使用的 GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則標題：無適用行業準則

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	2
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4	資訊重編	無資訊重編	-
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2
2. 活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於綠電再生-公司簡介	5
	2-7	員工	● 3.1 人才任用與培育-員工結構及分布	61
			● 3.3 員工薪資福利、女性主管比率-員工人力結構分布	68
2-8	非員工的工作者	3.3 員工薪資福利、女性主管比率-員工人力結構分布	68	
3. 治理	2-9	治理結構及組成	● 組織結構	8
			● 1.1 董事會	24
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 董事會	24
	2-11	最高治理單位的主席	● 1.1 董事會-	24
● 1.1.2 董事利益衝突之迴避情形			29	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	● 組織結構	8	

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
			● 1.1 董事會	24
	2-13	衝擊管理的負責人	● 1.1 董事會 ● 1.3 風險管理	24 35
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 董事會	24
	2-15	利益衝突	● 1.1.2 董事會成員多元化政策執行及獨立性情形 ● 1.1.2 董事利益衝突之迴避情形	24 29
	2-16	溝通關鍵重大事件	● 重大主題管理方針 ● 利害關係人溝通	16 21
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 董事會	24
	2-18	最高治理單位的績效評估	● 1.1.2 董事會成員多元化政策執行及獨立性情形 ● 1.1.3 董事會出席、董事會評鑑、薪酬政策及進修情形	24 30
	2-19	薪酬政策	1.1.3 董事會出席、董事會評鑑、薪酬政策及進修情形	30
	2-20	薪酬決定流程	1.1.3 董事會出席、董事會評鑑、薪酬政策及進修情形	30
	2-21	年度總薪酬比率	1.1.3 董事會出席、董事會評鑑、薪酬政策及進修情形	30
4. 策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	永續願景與目標	11
	2-23	政策承諾	● 永續願景與目標 ● 3.1 人才任用與培育 ● 3.2 人權政策	11 61 65
	2-24	納入政策承諾	● 永續願景與目標 ● 3.1 人才任用與培育 ● 3.2 人權政策	11 61 65
	2-25	補救負面衝擊的程序	● 重大主題管理方針 ● 2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施 ● 3.2 人權政策	16 46 65
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	● 1.3 風險管理	35

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
			● 1.4.4 檢舉管道	38
			● 2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
			● 3.2 人權政策	65
			● 3.5 員工培訓	73
	2-27	法規遵循	● 1.3 風險管理	35
			● 1.4 誠信經營	37
			● 2.1.2 鑑別氣候變遷風險與機會	51
			● 3.2 人權政策	65
	2-28	公協會的會員資格	促進產業發展與公眾議合	22
5.利害關係人議合	2-29	2-29 利害關係人議合方針	利害關係人議合	21
	2-30	2-30 團體協約	3.2 人權政策。本公司依據勞動基準法，勞資會議每 3 個月定期舉辦 (員工人數未達設置公會標準)	65
重大主題 2021				
GRI 3：重大主題揭露 2021	3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題	15
	3-2	重大主題列表	重大主題管理方針	16
GRI 3：重大主題揭露 2021	3-3	重大主題管理	● 重大主題管理方針	16
			● 重大議題管理方針說明	18
GRI 200：經濟系列				
GRI 201：經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	● 營運概況與績效	10
			● 3.3 員工薪資福利、女性主管比率	67
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.1.2 勞資關係-員工福利措施與實施狀況。 2022 年確定提撥計畫及相關資訊請見 2022 年合併財報 p.39	62

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 203：間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	重大主題管理方針	16
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	重大主題管理方針	16
GRI 205：反貪腐	205-1	已進行反貪腐風險評估的營運據點	1.4 誠信經營	37
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	● 1.4.2 教育訓練	37
			● 1.4.3 法規遵循內部查檢	38
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.4.4 檢舉管道	38	
GRI 206：反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 誠信經營	37
GRI 300：環境系列				
GRI 302：能源	302-1	組織內部的能源消耗量	公司主要以「溫室氣體排放量」角度管理價值鏈上下游營運活動對氣候變遷的影響，暫無額內外統計組織的能源消耗量。	無
	302-2	組織外部的能源消耗量		
	302-3	能源密集度	-	無
	302-4	減少能源消耗	1.5.3 研究發展	41
GRI 305：排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	● 2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
			● 2.2 能源與溫室氣體管理	52
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	● 2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
			● 2.2 能源與溫室氣體管理	52
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	● 2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
● 2.2 能源與溫室氣體管理			52	
305-4	溫室氣體排放密強度	2.2 能源與溫室氣體管理	52	
305-5	溫室氣體排放減量	2.2.2 相關減量規劃與措施	52	
GRI 306：廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	● 1.5.1 技術研發-綠電再生技術優勢	39
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	● 2.3 廢棄物管理	54
● 2.3.2 循環經濟			56	

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
	306-3	廢棄物的產生	2.3 廢棄物管理	54
GRI 400：社會系列				
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	-	無
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<ul style="list-style-type: none"> ● 3.1 人才任用與培育 ● 3.2 人權政策-母性保護計畫 	61 65
	401-3	育嬰假	3.2 人權政策-母性保護計畫	65
GRI 402：勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1 人才任用與培育-勞資關係	62
GRI 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	3.4 職業安全衛生	70
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.4 職業安全衛生	70
	403-3	職業健康服務	<ul style="list-style-type: none"> ● 3.4 職業安全衛生 ● 3.2 人權政策 	70 65
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 3.4 職業安全衛生 ● 3.1 人才任用與培育-勞資關係 ● 3.2 人權政策-申訴制度&溝通管道 	70 62 66
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 職業安全衛生	70
	403-6	工作者健康促進	3.1.7 人才任用與培育-健康促進	64
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.1.2 勞資關係-員工福利措施與實施狀況 3.4.2 職業安全衛生申辦類別及人員配置說明	62 71
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<ul style="list-style-type: none"> ● 1.1.5 內部稽核 ● 3.3 員工薪資福利、女性主管比率-員工人力結構分布 ● 3.4 職業安全衛生 	33 68 70
	403-9	職業傷害	● 3.4 職業安全衛生	70
	403-10	職業病	● 3.4 職業安全衛生	70
GRI 404*：訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	● 1.4.2 誠信經營-教育訓練	37
			● 3. 幸福職場與社會參與	61

GRI 準則	揭露項目及編號		對應章節暨補充說明	頁碼
			● 3.2 人權政策	65
			● 3.4 職業安全衛生	70
			● 3.5 員工培訓	73
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.5 員工培訓	73
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.5 員工培訓	73
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 人權政策	65
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	-	無
GRI 406：不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2 人權政策-不歧視與人權議題	66
GRI 407：結社自由與團體協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.2 人權政策	65
GRI 408：童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.2 人權政策-禁用童工	66
GRI 409：強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.2 人權政策	65
GRI 413：當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	● 利害關係人溝通 ● 3.6 社區投資與參與	21 76
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	3.6 社區投資與參與	76
GRI 415：政治捐獻	415-1	政治捐獻	本公司對政治保持中立，無政治捐獻情事	-
GRI 417：行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2022 年無此情事發生	-
GRI 418：客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.3 風險管理	35

4.2 永續會計準則委員會 SASB 指標索引

表 1. 永續揭露行業主題與會計指標

主題	會計指標	性質	測量單位	代碼	對應內容	章節	頁碼
溫室氣體	(1)全球範圍的範疇一，百分比涵蓋	量化	公噸(t) CO ₂ -e, 百分比%	IF-WM-110a.1	(1)範疇一溫室氣體排放量	2.1 氣候變遷與碳管理	46
	(2)排放的限制法規 (3)排放的報告法規					2.2.能源與溫室氣體管理	52
	(1)產生的掩埋沼氣量 (2)沼氣燃燒百分比 (3)沼氣作為能源使用的百分比	量化	百萬英制熱單位(MMBTU), 百分比(%)	IF-WM-110a.2	綠電再生拆解廢家電廢棄物所產生的鐵、銅、鋁、塑膠系屬無機物質，不會產生沼氣。	不適用	-
	討論長短期策略，或計畫去管理範疇一的排放周期，排放減少目標，和針對這些目標做績效分析	討論與分析	不適用		IF-WM-110a.3	針對範疇一、生命週期排放、減排目標的長、短期策略或管理規劃，以及相關目標的績效分析。	2.2.能源與溫室氣體管理 2.2.2 相關減量規劃與措施
清運車輛的燃料管理	(1)燃料消耗量, (2)天然氣消耗百分比, (3)可再生能源消耗百分比	量化	千兆焦耳, 百分比(%)	IF-WM-110b.1	全廠更換 LED 燈管	2.2.2 相關減量規劃與措施	52
	可替代燃料的百分比	量化	百分比(%)	IF-WM-110b.2	未有使用替代燃料的車輛	無	-
空氣品質	污染物排放量:(1)氮氧化物(排除 N ₂ O), (2)硫氧化物, (3)揮發性有機化合物(VOCs), (4)有害空氣污染物 (HAPs)	量化	公噸(t)	IF-WM-120a.1	溫室氣體排放數據	2.2.1 溫室氣體排放	52

主題	會計指標	性質	測量單位	代碼	對應內容	章節	頁碼
	位於或鄰近人口密集區域的廠區數量	量化	數量	IF-WM-120a.2	本公司無垃圾焚化廠及垃圾发电設施。	不適用	-
	與空氣排放相關的違規事件數量	量化	數量	IF-WM-120a.3	無空氣排放相關的不合規事件數量；無不合規事件應予以披露。	3.4 職業安全衛生-廠區作業環境改善及安全管理	72
垃圾滲出水和危險廢棄物管理	(1)毒物排放清單(TRI), (2)排放到水中的百分比	量化	公噸(t), 百分比(%)	IF-WM-150a.1	綠電再生拆解廢家電廢棄物所產生的鐵、銅、	不適用	-
	針對掩埋釋出物質的改善措施數量	量化	數量	IF-WM-150a.2	鋁、塑膠系屬無機物質，無掩埋，故未有相關情況。	不適用	-
	不遵守法規造成環境影響的件數	量化	數量	IF-WM-150a.3		不適用	-
勞工實務	勞動力在勞資協議的百分比	量化	百分比(%)	IF-WM-310a.1	本公司依據勞動基準法，每 3 個月定期舉辦勞資會議；但未簽署團體協約（未設立工會組織）。	3.2 人權政策 - 申訴制度&溝通管道	66
	(1)停工次數及(2)總閒置天數	量化	數量, 閒置天數	IF-WM-310a.2	本公司無停工事件(勞工爭議期間暫時停止或拒絕提供就業)造成的總停工天數。	3.2 人權政策 - 申訴制度&溝通管道	66
勞工安全及健康	(a).正式員工 (b).約聘員工 (1)總事故率 (TRIR), (2)死亡率, (3)失誤率(NMFR)	量化	比率	IF-WM-320a.1	職業安全衛生管理系統，職場災害預防。	3.4 職業安全衛生-廠區作業環境改善及安全管理	72
	安全測量系統(BASIC)的基本百分比：(1)不安全駕駛；(2)工	量化	百分比	IF-WM-320a.2	針對例行性和非例行性作業進行危害辨識與風	3.4 職業安全衛生-職業安全衛生申辦	71

主題	會計指標	性質	測量單位	代碼	對應內容	章節	頁碼
	時合規性；(3)駕駛員健康情況；(4)管制物質 / 飲酒；(5)車輛保養；(6)有害物質合規性				險評估，包括 1.環安衛生風險評估，2.說明公司採取哪些措施，以評估監控減少討論與分析對於員工健康的危害。	類別及人員配置說明	
	道路交通事故數量	量化	數量	IF-WM-320a.3	2022 年無違反事件，未發生交通事故。	3.4 職業安全衛生-廠區作業環境改善及安全管理	72
資源回收	(1)垃圾焚化量 (2)有害物質百分比 (3)能源回收的百分比	量化	公噸(t), 百分比 (%)	IF-WM-420a.1	1. 廢棄物無焚化處理, 2. 2022 年統計有害廢棄物 36.7620 公噸。	2.3 廢棄物管理	54
	依客戶類型區分：(1)接受回收的客戶百分比 (2)接受堆肥服務的客戶百分比	量化	百分比(%)	IF-WM-420a.2	不適用	不適用	-
	下列各型式的量：(1)回收；(2)堆肥；(3) 將廢物轉化為能源	量化	公噸(t),	IF-WM-420a.3	不適用	不適用	-
	電子廢棄物收集數量以及回收的百分比	量化	公噸(t), 百分比 (%)	IF-WM-420a.4	本公司為國內第一家取得合法廢電子電器回收處理執照的企業，相關訊息請詳「廢棄物回收處理說明」。	2.3 廢棄物管理	54

表 2.活動指標

主題	活動指標	性質	測量單位	代碼	對應內容	章節/頁碼
活動指標	各類別客戶數：(1)市立；(2)商業；(3)工業；(4)住宅；(5)其他	量化	數量	IF-WM-000.A	因應綠電再生業務型態，未區分客戶類別。	-
	清運車輛規模	量化	數量	IF-WM-000.B	未有使用替代燃料的車輛	-
	客戶依以下各類設備數量：(1)掩埋廠；(2)垃圾轉運站；(3)回收中心；(4)堆肥中心；(5)焚化爐；(6)其他設施	量化	數量	IF-WM-000.C	本公司 2022 年展開楊梅二廠太陽光電發電系統規劃及建設。	1.5.3 研究發展-家用太陽能儲能系統可行性評估 / p.41
	依各戶類別所管理的量：(1)市立(2)商業(3)工業(4)住宅(5)其他	量化	公噸(t)	IF-WM-000.D	因應綠電再生業務型態，未區分客戶類別。	-

4.3 TCFD 指引標籤

面向 /TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理		
董事會對氣候相關風險與機會的監督	1.1 董事會	24
	1.3 風險管理委員會	35
管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	1.3 風險管理委員會	35
	1.1.5 內部稽核	33
策略		
鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	永續願景與目標	11
在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
風險管理		
氣候相關風險的鑑別和評估流程	1.3 風險管理委員會	35
	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
氣候相關風險的管理流程	1.3 風險管理委員會	35
	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度	1.3 風險管理委員會	35
	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
指標與目標		
依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46
	2.2 能源與溫室氣體管理	52
在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.1.1 TCFD 架構與綠電再生的因應措施	46

4.4 聯合國永續發展目標 (SDGs) 內容索引

SDGs	重大議題	SDGs 目標	參考章節	頁碼
	永續治理	<ul style="list-style-type: none"> ● 7.2. 2030 年前，大幅增加再生能源在全球能源結構中的比例。 	1.5 研發創新	39
	永續治理 社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 8.2 透過多元化、技術升級與創新，實現更高水平的經濟生產力，包括將焦點集中在高附加價值與勞動密集產業。 ● 8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。 	1. 財務績效 3.1 人才任用與培育	10 61
	永續治理	<ul style="list-style-type: none"> ● 9.4 在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。 	1.5 研發創新	39
	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● 6.3 2030 年前，透過減少污染、消除傾倒廢物、減少危險化學物質與材料釋放等方式改善水質，將未處理廢水的比例減半，並提高全球水資源回收率與安全再利用率。 	2.1 氣候變遷與碳管理 2.2 能源與溫室氣體管理 2.3.1 廢棄物管理	46 52 54
	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● 12.5 2030 年前，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生。 	2.3 廢棄物管理	54
	環境面	<ul style="list-style-type: none"> ● 13.3 針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育和意識提升，提升機構與人員能力。 	2.1 氣候變遷與碳管理 2.2 能源與溫室氣體管理	46 52
	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 3.9 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數 	3.2 人權政策 3.4 職業安全衛生	65 70
	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 5.5 確保婦女能充分、有效地參與政治、經濟、公共決策，並在各層級都享有參與決策領導的平等機會。 	3.2.4 人權政策-母性保護計畫 3.3 員工多元化與性別平等機會	65 68
	社會面	<ul style="list-style-type: none"> ● 10.3 確保機會平等、減少不平等現象，包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並推動適當的立法、政策與行動。 	3.2.4 人權政策-不歧視與人權議題	66

